

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu

Dimas Saputra ^{1*}, Raba Nataniel ², Renaldi ³, Jumarti ⁴

^{1, 2, 3} Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

⁴ Universitas Cokroaminoto Palopo, Indonesia

* dimassaputra17@gmail.com

Abstract

Masalah utama dalam penelitian ini yakni penurunan kinerja karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dan ketidakpuasan kerja, yang tercermin dalam ketidaksesuaian waktu kedatangan kerja dan keluhan terkait gaji lembur yang tidak memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan data kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi untuk memperoleh informasi yang valid dan relevan. Instrumen yang digunakan adalah angket untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta wawancara dan observasi untuk menggali fenomena yang terjadi di lapangan. Populasi penelitian ini terdiri dari 40 karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya, Desa Rante Balla, Kecamatan Latimojong, Kabupaten Luwu. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama ditolak. Namun, pada pengujian hipotesis kedua, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Sementara itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Keywords: *Pengaruh; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam perkembangan suatu organisasi. SDM berfungsi sebagai sumber daya yang memungkinkan pemanfaatan sumber daya lainnya secara optimal untuk mencapai hasil terbaik bagi organisasi tersebut (Suryadi & Karyono, 2022). Namun, untuk memperoleh SDM yang berkualitas, organisasi dan manajemen perlu melakukan upaya yang signifikan. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terkait pekerjaannya, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Safar, 2018). Oleh karena itu,

<https://doi.org/10.30605/jss.4.1.2024.504>

kepuasan kerja menjadi faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Muizu et al., 2019). Kepuasan kerja merujuk pada perasaan individu terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta hubungan dengan kolega di tempat kerja (Latifah et al., 2019). Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan agar dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja dan menyelesaikan tugas dengan baik, sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu, salah satu faktor yang diyakini dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Santoso & Oktavia, 2023).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan, memicu, dan mendukung perilaku serta kegiatan seseorang untuk memiliki keinginan bekerja dan semangat dalam mencapai hasil yang optimal (Sekartini, 2016). Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, pemberian motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin (Syamsir & Tamah, 2018). Peningkatan kinerja karyawan juga akan berkontribusi pada kemajuan perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis (Charina, 2020). Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan utama bagi manajemen, karena pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada (Tarjo, 2019).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, berdasarkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Oleh karena itu, kinerja menjadi faktor penting bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kedisiplinan, etos kerja, dan semangat yang dimiliki karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka (Suryawan & Salsabilla, 2022). Perusahaan akan mengalami penurunan kualitas tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, terutama di tengah zaman yang semakin maju dan meningkatnya tingkat persaingan dunia kerja. Peningkatan kualitas kinerja SDM, yang dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mereka terima, akan membawa dampak positif bagi perusahaan tersebut (Sapar, 2022).

Kinerja karyawan akan meningkat jika didorong oleh motivasi yang tepat, sebaliknya, kurangnya motivasi akan berakibat pada penurunan kinerja. Hal ini tercermin pada perusahaan PT. Alonzo Tri Mulya, di mana kualitas kinerja karyawan menurun akibat kurangnya dorongan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Era globalisasi yang terus berkembang, berbagai perubahan ekonomi terjadi di berbagai sektor industri, yang menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam hal pelayanan dan sumber daya manusia guna meraih kesuksesan.

Namun, berdasarkan survei awal, beberapa karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya belum bekerja secara optimal dan belum melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor ketidakpuasan kerja. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian waktu kedatangan karyawan dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka, yang menyebabkan munculnya sikap atau perilaku negatif, seperti keterlambatan dan ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa karyawan merasa bahwa gaji lembur yang mereka terima belum memadai dan tidak tetap, yang pada akhirnya mengurangi semangat serta motivasi mereka dalam bekerja. Akibatnya, target kerja tidak tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan, yang mengharuskan terjadinya lembur dan menambah beban biaya tambahan bagi perusahaan.

Fenomena dan permasalahan yang terjadi di PT. Alonzo Tri Mulya menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, mengingat pentingnya kepuasan kerja dan motivasi kerja, penelitian ini akan fokus pada karyawan PT. Alonzo Tri Mulya, sebagai perusahaan tambang yang sudah dikenal luas oleh masyarakat, yang perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek motivasi dan kepuasan kerja.

Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang lebih spesifik terhadap PT. Alonzo Tri Mulya, sebuah perusahaan tambang, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Sumber daya manusia (SDM) di sektor tambang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri, berbeda dengan sektor lainnya, sehingga penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri yang sangat bergantung pada keselamatan dan produktivitas. Selain itu, penelitian ini memperkenalkan variabel-variabel baru dalam mengukur kepuasan kerja dan motivasi kerja yang lebih relevan dengan konteks perusahaan tambang, seperti indikator kepuasan kerja terkait fasilitas keselamatan, jenjang karir, dan kompensasi lembur. Begitu pula dengan motivasi kerja, yang tidak hanya diukur dari segi penghargaan material, tetapi juga pengakuan profesional dan perkembangan karir. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti sektor-sektor seperti manufaktur, perbankan, atau jasa, sehingga penelitian ini menawarkan kebaruan dalam memahami pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan dan berisiko tinggi, seperti di industri pertambangan. Selain itu, penelitian ini menawarkan konteks geografis dan budaya lokal yang unik, karena PT. Alonzo Tri Mulya beroperasi di Kabupaten Luwu, yang memiliki karakteristik budaya dan sosial yang berbeda dengan daerah lain, memberikan perspektif baru mengenai bagaimana faktor budaya lokal mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman baru tentang dinamika SDM di industri tambang, tetapi juga berkontribusi pada pengelolaan SDM yang lebih efektif dalam konteks lokal yang spesifik. Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yakni “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu”.

Metode

Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih untuk mendeskripsikan fenomena sosial secara mendalam. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif yang diperlukan adalah keadaan karyawan dan letak geografis objek. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Natalia et al., 2023). Data kuantitatif yang diperlukan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Alonzo Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu yang berjumlah 40 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada responden dan observasi serta wawancara langsung dengan responden, dimana data tersebut berupa hasil data yang dikumpulkan. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dan melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, artikel, *website*, referensi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang diterapkan dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner ini dibuat untuk menjawab pernyataan yang ada dalam penelitian tersebut, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang relevan dan juga informasi realibel dan valid tentang fenomena yang terjadi di lapangan (Purba et al., 2019). Penggunaan kuesioner tersebut dengan asumsi bahwa responden adalah objek paling mengetahui dirinya sendiri dan data dari subyek adalah data yang harus selalu dianggap benar dan dipercaya. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui percakapan langsung dengan responden serta dengan pihak lain yang terkait dengan objek penelitian. Penggunaan metode dalam penelitian cenderung dapat memperoleh data yang memiliki tingkat reabilitas dan validitas baik dari responden maupun informan. Observasi atau pengamatan merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan. Observasi dijadikan sebagai salah satu metode pengumpulan data dengan pertimbangan berbagai keunggulan memperoleh data, tanpa menutup mata terhadap berbagai kelemahannya.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan skala likert yang terdiri dari kategori sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan skala tersebut, maka dapat dihitung dengan interval dengan data sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis data skala likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju	SS 4,21-5,00
Setuju	S 3,41-4,20
Cukup Setuju	CS 2,61-3,40
Tidak Setuju	TS 1,81-2,60
Sangat Tidak Setuju	STS 1,00-1,80

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah dan dapat dipercaya. Sebuah item dalam instrumen dianggap valid jika nilainya lebih besar dari 0,3, atau dengan membandingkannya dengan nilai r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari sekali dan menghasilkan data yang konsisten, setidaknya jika digunakan oleh responden yang sama. Penelitian dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas (r_{11}) lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang diterapkan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Peneliti menggunakan software SPSS untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan β_0 = Konstanta, β_1 = Kepuasan Kerja X_1 = Motivasi Kerja, β_2 = Koefisien Kepuasan Kerja X_2 = Koefisien Motivasi Kerja, dan ε = Standar Error

1. **Uji simultan (Uji F).** Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Selain itu uji F juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.
2. **Uji Parsial (Uji-t).** Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu. Dengan menggunakan aplikasi SPSS for Windows Versi 25, dengan melihat tingkat signifikansi $< 0,05$ ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dikatakan berpengaruh.
3. **Uji koefisien Determinasi (R^2).** Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besar pengaruh faktor lain selain kepuasan kerja (X) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil

Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Alonzo. Data dikumpulkan dengan menyebarkan 40 kuesioner yang di bawah langsung oleh peneliti ke PT Alonzo. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang di maksud adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Frekuensi dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	30	75%
2	Perempuan	10	25%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel 2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih tinggi yaitu sebanyak 30 orang laki-laki dan jika di persentasekan sebesar 75% sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada perusahaan PT. Alonzo Desa Ranteballa lebih didominasi oleh laki-laki dikarenakan pada perusahaan tersebut lebih membutuhkan tenaga kerja bagian lapangan dalam tingkat kemampuan pekerjaan seperti menjalankan alat berat (*excavator* dan mobil *truck*), pembangunan jembatan dan lain sebagainya. Adapun Karakteristik Responden Berdasarkan Usia pada tabel 3.

Tabel 3. Frekuensi dan Persentase responden berdasarkan usia

No	Usia	Responden	Persentase
1	< 20 Tahun	5	12,5%
2	21-35 Tahun	23	57,5%
	36-45 Tahun	9	22,5%
	> 46 Tahun	3	7,5%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang berusia 21-35 Tahun lebih banyak, yaitu sebanyak 23 orang atau diperentasekan sebesar 57,5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Alonzo Tri Mulya Desa Ranteballa didominasi mempekerjakan karyawan yang masuk dalam kategori usia produktif, dimana pada usia produktif seorang karyawan dalam bekerja lebih efisien dan terukur dengan hasil yang maksimal. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan berdasarkan pendidikan

Tabel 4. Frekuensi dan persentase responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase
1	SMP	0	0%
2	SMA	22	55%
3	Diploma	10	25%
4	S1	8	17%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel 4 diatas menjelaskan tingkat pendidikan pada responden menunjukkan bahwa responden bahwa responden dengan tingkat pendidikan tertinggi pada tingkat SMA, yaitu sebanyak 22 orang atau jika dipersentasekan sebesar %. Sehingga dapat disimpulkan persentase berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh kalangan SMA yang menjadi karyawan perusahaan PT. Alonzo Tri Mulya Desa Ranteballa, karena tingkat pendidikan paada karyawan tidak terlalu diperhitungkan kaarena yang lebih dipentingkan ialah pengalaman kerja pada karyawan. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

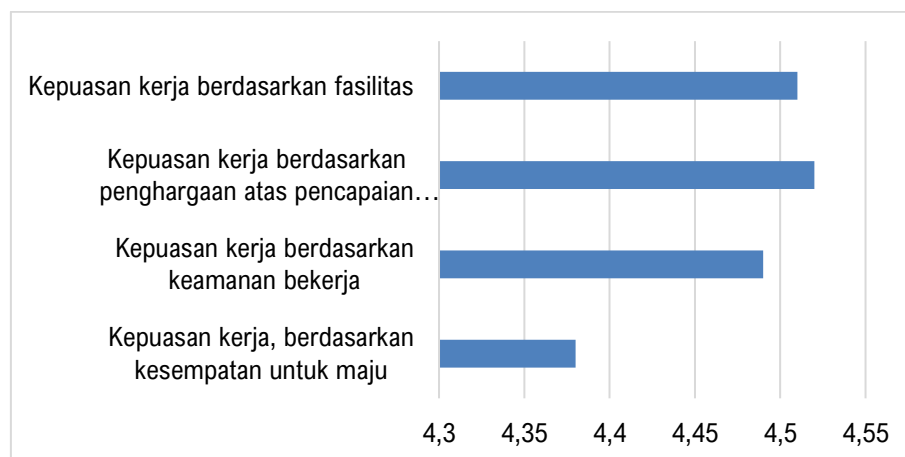
Tabel 5. Frekuensi dan persentase responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1	< 5 Tahun	23	57,5%
2	5-10 Tahun	5	12%
3	11-15 Tahun	7	17,5%
4	> 15 Tahun	5	12,5%
	Total	40	100%

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak karyawan dengan masa kerja < 5 tahun, dan jika dipersentasekan sebesar 57,5 % sedangkan jumlah responden dengan masa kerja lainnya lebih sedikit, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Alonzo Tri Mulya Desa Ranteballa berada pada kisaran lama bekerja < 5 tahun, hal ini dikarenakan perusahaan PT. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla menambah karyawan baru dikarenakan adanya karyawan yang keluar/resign kemudian diganti sehingga yang bekerja 5-10 tahun dan > 15 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang bekerja selama < 5 tahun.

Kepuasan Kerja (X1)

Variabel Kepuasan kerja (X1) pada penelitian ini diukur berdasarkan 4 indikator dengan 12 item pernyataan. Adapun rata-rata rekapitulasi jawaban responden untuk pernyataan terhadap indikator dari Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

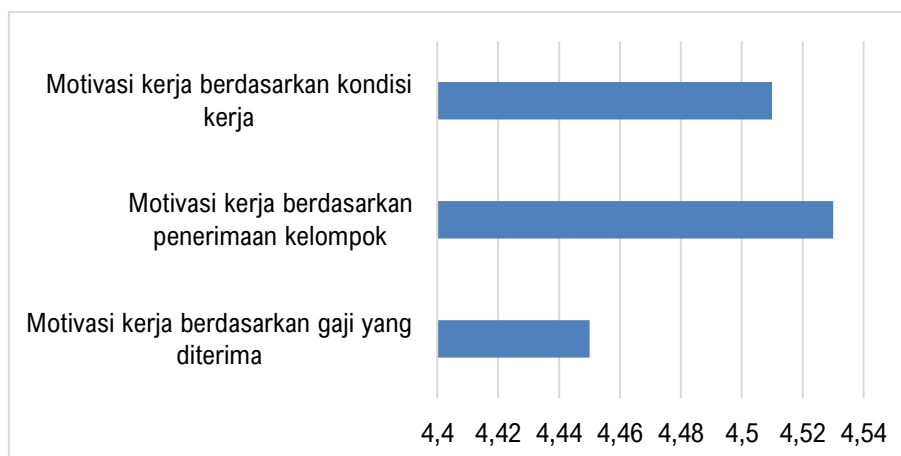


Gambar 1. Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik diatas kesimpulan rata-rata tanggapan responden terhadap indikator dari kepuasan kerja diatas dapat dilihat bahwa indikator dengan skor rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah indikator kepuasan kerja berdasarkan fsilitas dengan skor rata-rata 4,52. Hal ini membuktikan bahwa penting bagi perusahaan memberikan fasilitas yang baik pada karyawan , dengan begitu semua karyawan akan merasa senang dan puas dalam bekerja.

Motivasi kerja (X2)

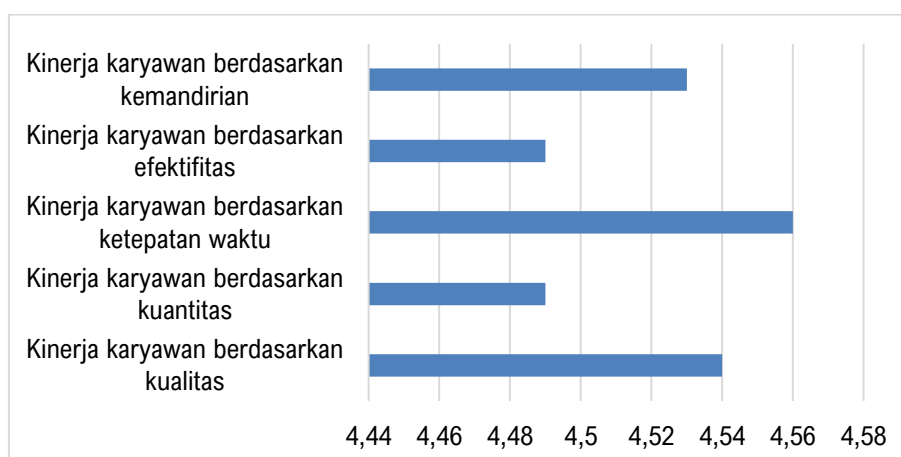
Variabel motivasi kerjssa (X2) pada penelitian ini diukur berdasarkan 3 indikator dan 9 item pernyataan. Berikut ini merupakan rata-rata rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator Motivasi Kerja (X2). Berdasarkan data gambar 2 kesimpulan rata-rata tanggapan responden terhadap indikator dari Motivasi kerja diatas dapat dilihat bahwa indikator dengan skor rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah indikator motivasi kerja berdasarkan kondisi kerja dengan skor rata-rata 4,45. Hal ini membuktikan bahwa penting bagi perusahaan memperhatikan kondisi kerja karyawan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prduktivitas kerja.



Gambar 2. Jawaban Responden Terhadap indikator Motivasi Kerja (X2)

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini diukur berdasarkan 5 indikator. Berikut ini merupakan rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan diuraikan sebagai berikut:



Gambar 3. Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan grafik diatas diatas kesimpulan rata-rata tanggapan responden terhadap indikator dari kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa indikator dengan skor rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah indikator kinerja karyawan berdasarkan ketepatan waktu dengan skor rata-rata 4,56. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya kemandirian bagi karyawan, karyawan yang mandiri sering kali lebih mudah untuk berkembang dalam karier mereka karena mereka dapat mengambil control atas pembelajaran dan perkembangan pribadi mereka.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas pada variabel-variabel penelitian ini menggunakan SPSS versi 25, menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen kuesioner bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut tepat, dapat dipercaya, dan dapat diandalkan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dinyatakan valid

Tabel 6. Rekapitulasi uji validitas variabel X (Kepuasan kerja)

NO	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,385	0,312	Valid
2.	X1.2	0,807	0,312	Valid
3.	X1.3	0,861	0,312	Valid
4.	X1.4	0,485	0,312	Valid
5.	X1.5	0,513	0,312	Valid
6.	X1.6	0,625	0,312	Valid
7.	X1.7	0,443	0,312	Valid
8.	X1.8	0,823	0,312	Valid
9.	X1.9	0,358	0,312	Valid
10.	X1.10	0,706	0,312	Valid
12.	X1.11	0,754	0,312	Valid
13.	X1.12	0,806	0,312	Valid

Berdasarkan rekapulitasi data diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan yang disajikan variabel kepuasan kerja (X1) sesuai uji validitas pada SPSS 25 maka ada dua belas pernyataan pada variabel ini di nyatakan valid, hal ini karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 7. Rekapitulasi Uji validitas variabel x2(motivasi kerja)

NO	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,792	0,312	Valid
2.	X2.2	0,850	0,312	Valid
3.	X2.3	0,507	0,312	Valid
4.	X2.4	0,496	0,312	Valid
5.	X2.5	0,642	0,312	Valid
6.	X2.6	0,470	0,312	Valid
7.	X2.7	0,804	0,312	Valid
8.	X2.8	0,407	0,312	Valid
9.	X2.9	0,708	0,312	Valid

Berdasarkan rekapulitasi data diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan yang disajikan variabel motivasi kerja (X2) sesuai uji validitas pada SPSS 25 maka ada 9 pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid, hal ini karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 8. Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NO	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y1	0,703	0,312	Valid
2.	Y2	0,668	0,312	Valid
3.	Y3	0,813	0,312	Valid
4.	Y4	0,823	0,312	Valid
5.	Y5	0,376	0,312	Valid
6.	Y6	0,498	0,312	Valid
7.	Y7	0,461	0,312	Valid
8.	Y8	0,589	0,312	Valid
9.	Y9	0,734	0,312	Valid
10.	Y10	0,549	0,312	Valid
11.	Y11	0,805	0,312	Valid
12.	Y12	0,793	0,312	Valid
13.	Y13	0,748	0,312	Valid

14.	Y14	0,642	0,312	Valid
15.	Y15	0,673	0,312	Valid

Berdasarkan rekapulitasi data diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan yang disajikan variabel motivasi kerja (Y) sesuai uji validitas pada SPSS 25 maka ada 15 pernyataan pada variabel ini di nyatakan valid, hal ini karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Relebialitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	12

Tabel 10. Uji Reliabilitas (x2)

Reliabilty statistics	
Cronbach' s Alpha	N of items
.811	9

Tabel 11. Uji Reliabilitas (Y)

Reliabilty statistics	
Cronbach' s Alpha	N of items
.907	15

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini di nyatakan Relible karena nilai crobach' s Alpha lebih besar dari 0,60 atau cronbach' s Alpha >0,60.

Analisis linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (x_1, x_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen atau kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama

Tabel 12. Hasil uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.527	2	426.263	137.058	.000
	Residual	115.073	37	3.110		
	Total	967.600	39			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai F hitung pada kolom F sebesar 137.058 dimana kriteria uji F bila nilai koefisien F hitung > F tabel atau nilai koefisien Sig. < 0,05, maka dinyatakan berpengaruh secara simultan, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tabel diatas dinyatakan hipotesis penelitian ini diterima atau variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Uji t (parsial)

Uji t ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen yakni kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan maka digunakan uji signifikan, < 0,05 dari masing-masing variabel, dimana dari hasil pengujian regresi menggunakan SPSS., maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.581	4.024		.393	.697
1 X1	1.454	.531		2.738	.009
X2	-.293	.702		-.418	.679

Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja lebih besar dari t tabel (2,738 > 1,685) dengan tingkat signifikan (0,009 > 0,05). Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan tabel coefficients dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (0,418 < 1,685) dengan tingkat signifikan sebesar (0,679) maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel *coefficients* juga diperoleh nilai pada persamaan regresi hasil perhitungan yang dilakukan tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alonzo Desa Ranteballa kecamatan latimojong, model regresinya yaitu: $Y = 1,581 + (1,454)X_1 + (0,293)X_2$. Nilai konstanta 1,581 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 1,581. Jika variabel lain dianggap konstanta. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 1,454 artinya setiap 1 penambahan dalam variabel motivasi kerja X1 secara relative akan meningkatkan kinerja kerja karyawan sebesar (1,454) ,jika variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,293 artinya setiap 1 penambahan dalam variabel motivasi kerja (X2) secara relative akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,293, jika variabel lain dianggap konstan.

Uji koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi data, semakin mendekati angka 1, nilai R² menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai square karena lebih

dapat diandalkan dalam menilai model regresi. Nilai adjusted R *square* dapat meningkat atau menurun tergantung pada penambahan variabel independen ke dalam model.

Tabel 14. Uji determinasi(R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.875	1.764

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R *Square*) yang diperoleh sebesar 0,881. Hal ini berarti 88,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja , sedangkan sisanya sebesar, 11,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap hipotesis yang terdapat pada penelitian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable bebas(kepuasan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebas X2 motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), Dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama yang dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F hitung sebesar 137,058 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($137,058 > 3,24$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, salah satunya adalah penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mengindikasikan bahwa ada hubungan yang kuat antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun, meskipun terdapat kesamaan dalam penggunaan metode dan jenis analisis, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini berbeda. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik populasi dan konteks organisasi yang diteliti. Hal ini didukung oleh penelitian dengan responden yang diteliti berasal dari satu perusahaan dengan jumlah karyawan yang terbatas (61 orang), sementara dalam penelitian ini, sampel yang digunakan mungkin lebih besar atau berasal dari sektor yang berbeda, yang dapat mempengaruhi hasil analisis (Fathoni, 2016).

Penelitian lain yang relevan menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari 0,05. Penelitian ini juga mendalami berbagai faktor yang

mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, termasuk faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, yang dapat menjadi variabel moderating dalam mempengaruhi hasil kinerja (Mahirah & Setiani, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti tekanan kerja dan beban kerja yang tinggi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Hal ini menegaskan pentingnya memahami konteks yang lebih luas saat menilai pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya ini menggambarkan adanya perbedaan hasil yang bisa disebabkan oleh variasi dalam karakteristik sampel, sektor industri, serta konteks organisasi yang diteliti. Oleh karena itu, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor lain yang mungkin lebih berperan dalam meningkatkan kinerja di PT. Alonzo Tri Mulya. Variabel lain seperti komunikasi internal, peluang pengembangan karir, serta gaya kepemimpinan dapat menjadi faktor tambahan yang perlu diteliti dalam konteks ini.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor utama yang sering kali dianggap memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai organisasi. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat mencakup berbagai aspek, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atasan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka. Kedua variabel ini sering kali dianggap sebagai determinan utama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya. Ada beberapa faktor yang mungkin menyebabkan temuan ini, yang memerlukan penelaahan lebih lanjut.

Faktor yang dapat memengaruhi hasil ini adalah sifat dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Sebagai contoh, jika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang sangat rutin atau kurang menantang, meskipun mereka merasa puas dan termotivasi, hal ini mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja hanya jika pekerjaan yang dilakukan mengandung tantangan dan kesempatan untuk pengembangan (Mattayang, 2022). Oleh karena itu, meskipun kepuasan kerja dan motivasi tinggi, jika tugas yang dihadapi tidak cukup memadai untuk mendorong kinerja lebih tinggi, maka dampaknya bisa terbatas. Faktor eksternal juga seperti tekanan pekerjaan, manajemen yang kurang mendukung, atau beban kerja yang berlebihan juga dapat memengaruhi hasil kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil temuan terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan kerja sering kali mengurangi dampak positif dari kepuasan kerja dan motivasi (Rahmawani & Syahrial,

2021). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang merasa tertekan atau kelelahan mungkin tidak dapat memberikan yang terbaik meskipun mereka merasa puas atau termotivasi. Oleh karena itu, meskipun ada hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja, faktor eksternal ini tetap harus dipertimbangkan sebagai variabel yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

Pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja juga bisa dipengaruhi oleh karakteristik individu karyawan. Beberapa karyawan mungkin lebih termotivasi oleh faktor eksternal seperti insentif atau penghargaan, sementara yang lain mungkin lebih terdorong oleh faktor intrinsik seperti pencapaian pribadi atau pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa motivasi dan kepuasan kerja dapat memiliki dampak yang berbeda-beda pada individu yang berbeda pula. Penelitian terdahulu mengenai teori motivasi diri (*self-determination theory*) menekankan pentingnya peran kebutuhan psikologis dasar dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja tinggi (Endang et al., 2023). Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan signifikan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan mungkin juga disebabkan oleh faktor organisasi yang lebih luas, seperti budaya organisasi dan sistem manajemen yang ada. Organisasi dengan budaya yang tidak mendukung inovasi, kurangnya penghargaan terhadap inisiatif individu, atau gaya kepemimpinan yang otoriter dapat mengurangi dampak positif dari kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sebaliknya, organisasi yang memiliki budaya yang mendukung kolaborasi, penghargaan terhadap karyawan, dan pemberdayaan akan cenderung melihat dampak yang lebih besar dari kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun ada banyak bukti yang mendukung pengaruh positif kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut mungkin lebih kompleks dan bergantung pada berbagai faktor lain yang perlu dipertimbangkan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk menggali lebih dalam pengaruh faktor-faktor tambahan, seperti gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan lingkungan kerja, yang mungkin dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda dan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,738 dengan nilai signifikansi 0,009. Mengingat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,738 > 1,685$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja karyawan dengan kinerja yang mereka hasilkan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari pengisian angket oleh karyawan, mereka merasa bahwa kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kerjasama yang baik antara rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, rasa dihargai, serta dukungan antar rekan kerja memengaruhi tingkat kepuasan mereka, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka.

Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan (Santoso & Oktavia, 2023). Salah satu alasan utama adalah bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif, yang berdampak pada tingkat motivasi dan keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang merasa puas tidak hanya memiliki semangat lebih tinggi dalam bekerja, tetapi juga lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Namun, meskipun kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, faktor eksternal lain seperti beban kerja dan faktor kompensasi tetap harus dipertimbangkan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya harus fokus pada hubungan interpersonal yang baik, tetapi juga memastikan bahwa kebutuhan fisik dan finansial karyawan terpenuhi dengan baik. Hasil penelitian ini tidak hanya memberikan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta perhatian terhadap kesejahteraan mereka secara holistik. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,418 dengan nilai signifikansi 0,679. Karena t hitung lebih kecil daripada t tabel ($0,418 < 1,685$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,679 > 0,05$), maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya.

Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya adalah tingkat motivasi yang tidak sepenuhnya tercermin dalam peningkatan kinerja. Karyawan mungkin memiliki motivasi internal atau eksternal yang tinggi, namun tidak mendapatkan kesempatan untuk memanfaatkan motivasi tersebut secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja dan faktor eksternal lainnya, seperti kurangnya pelatihan atau penghargaan yang memadai, dapat menghambat dampak motivasi terhadap kinerja, meskipun motivasi kerja merupakan faktor penting, dampaknya terhadap kinerja karyawan tidak selalu langsung terasa.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja, terutama jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan ruang untuk otonomi atau tidak ada *feedback* yang konstruktif (Endang et al., 2023). Mereka berpendapat bahwa meskipun motivasi kerja dapat memotivasi karyawan, tanpa adanya umpan balik yang jelas dan sistem penghargaan yang memadai, karyawan mungkin merasa kurang dihargai, yang akhirnya mengurangi dampaknya terhadap kinerja. Meskipun penelitian ini tidak menemukan pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Alonzo Tri Mulya, penting untuk mencatat bahwa motivasi kerja tetap menjadi faktor yang dapat berpengaruh dalam konteks yang lebih luas. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik karyawan, seperti dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, penghargaan terhadap pencapaian, serta tugas yang menantang, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat dilihat sebagai faktor tunggal yang berdampak pada kinerja, melainkan harus dipertimbangkan bersama dengan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan dukungan manajerial. Motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan jika disertai dengan pengelolaan yang tepat dan adanya kesempatan untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alonzo Tri Mulya Desa Ranteballa, Kecamatan Bajo Barat, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama ditolak. Namun, pada pengujian hipotesis kedua, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Sementara itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan sampel yang terbatas hanya pada karyawan PT. Alonzo Tri Mulya, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain atau wilayah yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya mengukur pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara terpisah, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, pelatihan, dan pengembangan karir, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 4(2), 268-276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Endang, E., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 219-241. <https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i3.739>
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten lamongan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 1(2), 8-Halaman. <https://doi.org/10.30736/jpim.v1i2.23>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kulanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566-574. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Mahirah, A. M., & Setiani. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2012), 457–472. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1864>
- Mattayang, B. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Social Society*, 2(2), 55–64. <https://doi.org/10.54065/jss.2.2.2022.256>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Natalia, D., Paseba, W. W., Zhalzadila, O., Lestari, H., & Erwina, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. *Journal Social Society*, 3(1), 55–67. <https://doi.org/10.54065/jss.3.1.2023.312>
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22911>

- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Safar, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(3). <https://doi.org/10.37476/jbk.v7i3.327>
- Santoso, A. B., & Oktavia, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Gunung Jati Cirebon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1217-1228. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1637>
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101-107. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64-75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48-77. <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2.313>
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65. <http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>