

Kepuasan Kerja, Motivasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Platinum Jaya Grup Surabaya

Paskalia Faltrisa Murni¹, Rohma Kurniawati²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan, Indonesia

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan, Indonesia

E-mail: paskaliafaltrisa@gmail.com¹, rohma@stieyapan.ac.id²

Article History:

Received: 15 Mei 2026

Revised: 09 Juli 2026

Accepted: 16 Juli 2026

Keywords: *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Produksi, Sumber Daya Manusia*

Abstract: *Tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di divisi produksi PT Platinum Jaya Grup Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausalitas deskriptif. Karena hanya terdapat 37 karyawan produksi dalam populasi, pendekatan pengambilan sampel jenuh digunakan untuk memilih setiap anggota populasi sebagai responden. Kuesioner skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian diuji dengan sejumlah pengujian, termasuk analisis regresi linier berganda, validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja, yang sangat meningkatkan kinerja karyawan, juga menunjukkan hasil yang serupa. Selain itu, pengujian simultan menunjukkan bahwa faktor-faktor ini secara bersama-sama secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di divisi manufaktur PT Platinum Jaya Grup Surabaya.” Temuan ini menunjukkan bahwa inisiatif perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kebahagiaan karyawan merupakan langkah strategis yang sukses untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.*

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu aset utama perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kerangka bisnis modern. Kualitas orang-orang yang mengelola perusahaan memiliki dampak signifikan pada kinerjanya di samping kekuatan modal dan keunggulan teknologinya. Karyawandengan etika kerja yang kuat dan kompetensi yang unggul akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan keseluruhan perusahaan.

Bisnis harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi kondisi bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan merupakan elemen penentu utama dalam hal ini. Karyawanyang dapat beroperasi secara efisien dan produktif akan meningkatkan kapasitas perusahaan dan mempercepat pencapaian tujuan.

PT Platinum Jaya Grup Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dalam industri

produksi mainan anak, dengan fokus utama pada produk slime edukatif dan kreatif. Operasional perusahaan ini sangat bertumpu pada performa karyawan di lini produksi. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih dijumpai sejumlah kendala, di antaranya tingkat kehadiran karyawan yang belum konsisten, realisasi target produksi yang belum sepenuhnya tercapai, serta perputaran karyawan yang berpotensi mengganggu kesinambungan proses produksi.

Kinerja karyawan sangat berkorelasi dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang positif atau negatif merupakan indikator yang baik untuk kesehatan psikologis karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan posisi mereka biasanya menunjukkan tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain kepuasan kerja, motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan pendorong internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk mengarahkan lebih banyak usaha dan ketekunan guna mencapai tujuan organisasi. Telah dibuktikan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi meningkatkan disiplin, etika kerja, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Sejumlah penelitian terdahulu telah memberikan landasan empiris yang relevan terhadap kajian ini. Isnaini dan Kurniawati (2020) “menemukan bahwa faktor-faktor internal dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.” Sementara itu, Putri (2024) “mengungkapkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.” Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara detail dampak kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Platinum Jaya Grup Surabaya, berdasarkan kesenjangan empiris dan fenomena yang terjadi di lapangan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. “Secara konseptual, kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan atau ketidaknyamanan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang turut membentuk motivasi mereka” (Erine & juliana, 2024) dalam jurnal (Pebriana et al., 2024). Menurut Mardiono dan supriatin (2014), berpendapat bahwa “kepuasan kerja merupakan instrumen utama dalam manajemen talenta organisasi, di mana perusahaan yang berhasil menciptakan kepuasan bagi karyawannya akan lebih mampu mempertahankan sumber daya terbaiknya” (Putri & Kustini, 2021). Lebih lanjut, “kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai kondisi perasaan, baik yang bersifat mendukung maupun tidak mendukung, yang dirasakan oleh karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dijalani maupun keadaan dirinya secara keseluruhan” (Dipayana & Heryanda, 2020)

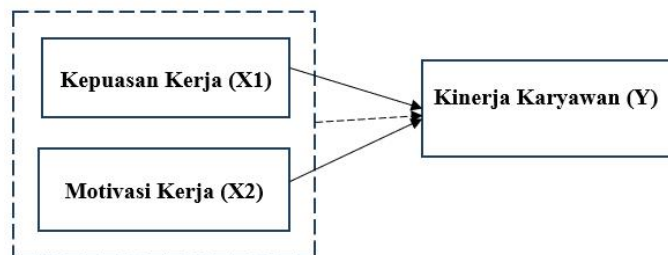
Motivasi

Motivasi kerja dicirikan sebagai kekuatan pendorong internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, mengarahkan usaha, dan bekerja dengan tekun guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dorongan ini dapat bersumber dari berbagai hal, seperti kebutuhan yang belum terpenuhi, harapan, keinginan pribadi, maupun stimulus dari lingkungan kerja yang meliputi pemberian penghargaan, kondisi tempat kerja, serta dukungan dari atasan. Dalam hal ini, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang menentukan arah, intensitas, dan konsistensi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Sejalan dengan hal tersebut. Ryan & Deci (2020) dalam (Risman, 2023) “mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu menuju pencapaian tujuan tertentu”.

Kinerja

Kinerja merupakan cerminan dari hasil yang dicapai seseorang melalui usahanya, yang dibentuk oleh kemampuan yang dimiliki, karakteristik personal, serta cara individu tersebut memaknai peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan (Rahayu et al., 2024). Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat strategis bagi kelangsungan bisnis, mengingat tinggi rendahnya kinerja secara langsung berdampak pada produktivitas dan daya saing perusahaan (Fauziyah et al., 2024). Menurut interpretasi ini, kinerja karyawan dapat dicirikan sebagai kemampuan seseorang untuk berhasil dan efisien melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepadanya. Evaluasi kinerja mempertimbangkan semua aspek proses kerja, termasuk kualitas, kuantitas, dedikasi, dan kepatuhan terhadap kriteria yang ditetapkan, bukan hanya produk jadi. Selain itu, sejumlah elemen pendukung, termasuk dukungan manajerial, kondisi lingkungan kerja, kompetensi individu, dan tingkat motivasi, berdampak pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kinerja menjadi representasi konkret dari kontribusi karyawan dalam mendukung organisasi mencapai sasaran dan tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan yang terjadi di PT Platinum Jaya Grup Surabaya dapat ditelaah melalui tiga variabel utama, yaitu “Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)”. Untuk memperjelas keterkaitan dan arah pengaruh antar ketiga variabel tersebut, disusunlah sebuah kerangka konseptual sebagaimana yang ditampilkan pada Gambar 1. Kerangka konseptual ini berfungsi sebagai panduan visual yang menggambarkan hubungan logis antar variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini.



Gambar 2. kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi asosiatif dan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah “untuk menguji bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan produksi di PT Platinum Jaya Grup Surabaya, oleh karena itu pendekatan kuantitatif digunakan.” Sementara itu, hubungan antara variabel independen dan dependen ditentukan menggunakan analisis statistik dan pengujian hipotesis menggunakan teknik asosiatif. “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan dengan memanfaatkan data berupa angka, pengolahan statistik, serta prosedur penelitian yang terkontrol”. dalam (Syahroni 2022). Dalam penelitian ini, fokus utama adalah untuk menganalisis hubungan saling mempengaruhi antara “Variabel (X1) Kepuasan Kerja dan Variabel (X2) Motivasi Kerja terhadap Variabel (Y) Kinerja Karyawan”. Teknik kuantitatif digunakan karena memungkinkan pengukuran dan analisis data secara objektif dan terukur yang nantinya akan digunakan untuk menilai pengaruh antara faktor-faktor yang telah ditetapkan sebelumnya yang disajikan dalam bentuk numerik.

Populasi dan Sampel

Sebanyak 35 karyawan dari divisi produksi PT Platinum Jaya Group merupakan populasi penelitian ini. Metode yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh atau sensus, di mana setiap anggota masyarakat disampel, karena populasi yang sangat kecil. Hasilnya, 35 orang berpartisipasi dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi dan definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja (X1)

Menurut Mardiono dan Supriatin (2014), “kepuasan kerja merupakan salah satu upaya penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan. (Putri and Kustini 2021). Dalam penelitian ini, indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, kesempatan promosi, dan kepemimpinan”.

2. Motivasi Kerja (X2)

Armstrong menyatakan bahwa “motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja yang baik, tujuan perusahaan akan sulit tercapai secara optimal. (Pratama and Elistia 2020). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi semangat kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif kerja, dan keinginan untuk berprestasi”.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan “salah satu aspek penting yang berkaitan dengan perkembangan berkelanjutan terhadap sumber daya manusia terutama dalam hal menjaga produktivitas perusahaan. (Sinambela and Lestari 2022). Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian, dan komitmen kerja”.

Teknik Analisis Data

Untuk mengevaluasi data dalam penelitian ini, digunakan IBM SPSS Statistics. Pertama-tama, kami memastikan instrumen penelitian dapat mengukur variabel dengan benar dan andal dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Dalam mengevaluasi variabel penelitian, uji reliabilitas menentukan seberapa konsisten instrumen tersebut, dan uji validitas menemukan klaim tentang item-item tersebut. Data kemudian diuji dengan uji asumsi standar, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan data tersebut memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda. Setelah semua analisis yang diperlukan selesai, regresi linier berganda digunakan untuk memvalidasi pengaruh parsial dan simultan dari faktor independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk memastikan tingkat signifikansi pengaruh dan seberapa besar kontribusi faktor independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Deskripsi Responden**

Para responden dalam survei ini berusia antara 20 dan 30 tahun, dan tabel berikut

.....

menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Gender	Jumlah	Persen %
Laki-laki	18	51.43%
Perempuan	17	48,57%
Total	35	100%

Tabel 4.1 tersebut memperlihatkan bahwa jumlah karyawan di bagian departemen produksi PT. Platinum Jaya Grup secara keseluruhan yang telah bersedia mengisi kuesioner berjumlah total terdapat 35 orang. Berdasarkan hasil analisis data statistik deskriptif maka bisa diperoleh hasil yang mana karyawan laki-laki di perusahaan tersebut adalah sebanyak 18 orang atau 51,43 persen dan sisanya adalah karyawan perempuan yaitu sebanyak 17 orang atau 48,57 persen.

Analisis Hasil Penelitian

Data yang diperoleh dari responden harus dikonfirmasi sebelum analisis tambahan dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Setelah uji validasi dan reliabilitas, asumsi klasik, yang meliputi heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, diperiksa. Selanjutnya, uji t dan uji F digunakan untuk mengkonfirmasi hasil analisis regresi linier berganda dari data, yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel antar studi. Setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas pada data, kesimpulan berikut diperoleh.

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,729	0,334	0,000	Valid
P2	0,798	0,334	0,000	Valid
P3	0,902	0,334	0,000	Valid
P4	0,900	0,334	0,000	Valid
P5	0,889	0,334	0,000	Valid
P6	0,85	0,334	0,000	Valid
P7	0,805	0,334	0,000	Valid
P8	0,651	0,334	0,000	Valid
P9	0,731	0,334	0,000	Valid
P10	0,814	0,334	0,000	Valid
P11	0,818	0,334	0,000	Valid
P12	0,879	0,334	0,000	Valid
P13	0,846	0,334	0,000	Valid
P14	0,799	0,334	0,000	Valid
P15	0,795	0,334	0,000	Valid
P16	0,854	0,334	0,000	Valid
P17	0,648	0,334	0,000	Valid
P18	0,902	0,334	0,000	Valid
P19	0,847	0,334	0,000	Valid
P20	0,841	0,334	0,000	Valid
P21	0,8	0,334	0,000	Valid
P22	0,86	0,334	0,000	Valid
P23	0,854	0,334	0,000	Valid
P24	0,771	0,334	0,000	Valid
P25	0,731	0,334	0,000	Valid
P26	0,801	0,334	0,000	Valid
P27	0,824	0,334	0,000	Valid
P28	0,812	0,334	0,000	Valid
P29	0,79	0,334	0,000	Valid
P30	0,88	0,334	0,000	Valid

Berdasarkan temuan uji validitas, salah satu uji visibilitas data dalam penelitian ini, terdapat 30 item pernyataan dengan 10 item pertanyaan untuk masing-masing variabel berikut: kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Seperti yang dapat diamati pada Tabel 4.2, setiap item pertanyaan dapat dianggap valid karena nilai korelasi orangnya, atau r-hitung, lebih

besar dari r-tabel untuk 35 kuesioner yang didistribusikan, yaitu 0,334. Selain itu, karena nilai Sig. kurang dari 0,05, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas secara keseluruhan valid. Hal ini diikuti oleh hasil uji reliabilitas pada 30 item pertanyaan, yang ditunjukkan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	30

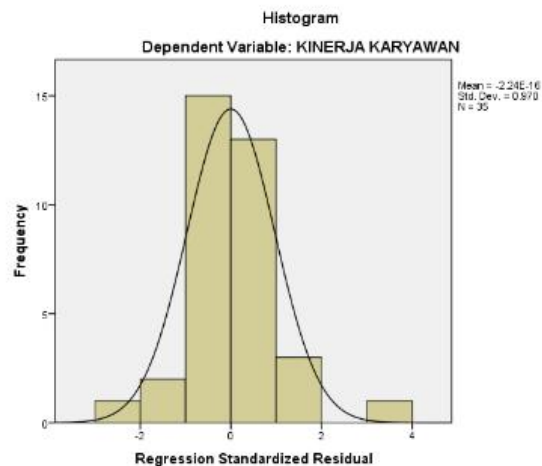
Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa “nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 yang berarti kuesioner yang digunakan serta yang diambil dari indikator – indikator variabel tersebut reliable atau handal. Dimana variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,982 dan hasil tersebut bisa dinyatakan stabil”

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69496547
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.544

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normalitas data diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikansi untuk penelitian ini adalah 0,544, yang dianggap tipikal. Jika hasilnya kurang dari 0,05, data dianggap abnormal. Histogram data berbentuk lonceng, yang sesuai dengan konsep normalitas, semakin mendukung hal ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai residual penelitian ini memiliki distribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.366	4.146		1.777	.085		
KEPUASAN KERJA	.236	.222	.238	1.062	.296	.187	5.343
MOTIVASI KERJA	.613	.224	.615	2.742	.010	.187	5.343

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel Coefficients, diperoleh bahwa “variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,187 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 5,343. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja juga menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,187 dengan nilai VIF sebesar 5,343”. Berdasarkan temuan ini, setiap variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10. Karena model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas antar variabel independen, maka model ini dianggap memenuhi asumsi klasik dan sesuai untuk digunakan pada fase selanjutnya.

Tabel 4.6
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.418	2.722		3.827	.001
KEPUASAN KERJA	-.063	.146	-.160	-.434	.667
MOTIVASI KERJA	-.113	.147	-.284	-.771	.447

a. Dependent Variable: ABS_RES

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa “variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,667, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,447. Karena setiap nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena memenuhi persyaratan heteroskedastisitas”.

Tabel 7. Uji T (Regresi Linear Berganda)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.366	4.146		1.777	.085
KEPUASAN KERJA	.236	.222	.238	1.062	.296
MOTIVASI KERJA	.613	.224	.615	2.742	.010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Diketahui nilai α (alpha) atau tingkat sig. pada suatu penelitian adalah sebesar 0,05, nilai n atau nilai sampel sebanyak 35, dan nilai k atau jumlah variabel independent penelitian ini

berjumlah 2 variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa titik koordinat t- tabel pada penelitian ini yakni:

$$t\text{-tabel} = [a; (df = n-k-1)]$$

$$t\text{-tabel} = [0,05; (df = 35-2-1)]$$

$$t\text{-tabel} = [0,05; 32] \text{ (titik koordinat)}$$

$$t\text{-tabel} = 1,694 \text{ (Satu sisi)} / 2,037 \text{ (Dua sisi)}$$

Analisis Pengujian Hipotesis H1, H2, dan H3 Menggunakan Uji t (parsial)

Pengujian Hipotesis H1: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada hasil uji t yang tersaji dalam tabel coefficients, “variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,062 dengan nilai signifikansi sebesar 0,296. Apabila dibandingkan dengan nilai t tabel, nilai t hitung tersebut berada di bawah batas kritis baik pada pengujian satu sisi (t tabel = 1,694) maupun dua sisi (t tabel = 2,037)”. Di samping itu, nilai signifikansi yang diperoleh juga melampaui ambang batas yang ditetapkan, yakni lebih besar dari 0,05. (t-hitung = 1,062 < t-tabel = 1,694)

$$(t\text{-hitung} = 1,062 < t\text{-tabel} = 2,037)$$

Berdasarkan kondisi tersebut, H1 dinyatakan ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial, kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Platinum Jaya Grup Surabaya.

Pengujian Hipotesis H2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel coefficients, “variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,742 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010.” Nilai t hitung tersebut melampaui nilai t tabel, baik pada pengujian satu sisi (t tabel = 1,694) maupun dua sisi (t tabel = 2,037). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh juga berada di bawah batas toleransi sebesar 0,05.

$$(t\text{-hitung} = 2,742 > t\text{-tabel} = 1,694)$$

$$(t\text{-hitung} = 2,742 > t\text{-tabel} = 2,037)$$

Oleh karena itu, H2 disetujui. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Platinum Jaya Group Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Analisis Pengujian Hipotesis H3 Menggunakan Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1738.720	2	869.360	37.120	.000 ^b
	Residual	749.452	32	23.420		
	Total	2488.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA

Diketahui **a** (alpha) atau tingkat sig. adalah 0,05, nilai **n** yakni nilai sampel adalah 35, dan nilai **k** adalah jumlah variabel independent dalam penelitian yang berjumlah 2. Maka dari itu titik Koordinat T Tabel pada penelitian ini yakni:

$$F\text{ tabel} = F (n-k-1)$$

$$F\text{ tabel} = F (35-2-1)$$

F tabel = F (32) (titik koordinat)

F tabel = 3,29

Dengan tingkat signifikansi 0,000 dan hasil uji F simultan yang ditampilkan pada tabel ANOVA, nilai F yang dihitung adalah 37,120. Dengan dua "variabel independen, 35 responden, dan ambang signifikansi 0,05, nilai F tabel penelitian adalah 3,29. ($F_{\text{hitung}} = 37,120 > F_{\text{tabel}} = 3,29$). Hasilnya adalah H3 disetujui karena nilai F yang dihitung lebih tinggi dari F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05". Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Platinum Jaya Grup Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.680	4.83946

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA

Tabel Ringkasan Model menampilkan "hasil uji koefisien determinasi, yang menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,699, atau 69,9%. Menurut data ini, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara gabungan menjelaskan 69,9% variasi dalam kinerja karyawan, dengan faktor tambahan di luar cakupan penelitian ini yang memengaruhi 30,1% sisanya".

Selain itu, hubungan yang substansial antara kebahagiaan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,836. Kemampuan model untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen adalah 68,0%, menurut nilai R-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,680, yang memperhitungkan jumlah variabel independen yang termasuk dalam model.

Pembahasan hasil penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan di departemen produksi PT Platinum Jaya Grup Surabaya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi. Sebanyak 35 responden diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dan perangkat lunak SPSS.

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak cukup untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Karyawan mungkin lebih peduli dengan pencapaian tujuan kerja daripada evaluasi subjektif mereka terhadap kebahagiaan kerja, yang menyebabkan kondisi ini. Kemungkinan juga bahwa elemen lain, seperti disiplin, lingkungan kerja, dan metode serta prosedur kerja organisasi, memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bukti adanya korelasi yang jelas antara kinerja karyawan dan motivasi kerja, dengan motivasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik. Telah ditunjukkan bahwa karyawan yang sangat termotivasi di tempat kerja lebih cenderung menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan tekun, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Karyawan di lini produksi lebih bersemangat dan antusias terhadap pekerjaan mereka karena motivasi internal untuk mencapai tujuan dan menghasilkan hasil kerja terbaik.

Model regresi dalam penelitian ini memiliki daya prediksi yang sangat signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan nilai R Kuadrat sebesar 0,699, atau 69,9%,

yang mempertahankan kepraktisan model tersebut. Artinya, 69,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kebahagiaan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan, sementara variabel tambahan yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini menjelaskan 30,1% ketergantungan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak parsial dan simultan terhadap kinerja karyawanmanufaktur di PT Platinum Jaya Group. Telah dibuktikan bahwa tingkat motivasi dan kebahagiaan karyawan yang tinggi mengarah pada kualitas kerja yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek internal karyawan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, menjamin proses manufaktur yang lancar, dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dihasilkan dari kepuasan kerja yang dipupuk melalui penghargaan yang sesuai, tempat kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Selain itu, rasa tanggung jawab, disiplin, loyalitas, dan moral karyawan yang kuat semuanya dipupuk oleh dorongan kerja yang tinggi. Baik kuantitas maupun kualitas output karyawanmanufaktur dipengaruhi secara positif oleh keadaan ini.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa bisnis harus secara konsisten menggunakan dan meningkatkan teknik manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Tindakan ini termasuk mengungkapkan rasa terima kasih, menawarkan peluang untuk pertumbuhan profesional, memupuk komunikasi manajemen-karyawan yang baik, dan menciptakan tempat kerja yang ramah dan menyenangkan. Melalui inisiatif ini, bisnis dapat menghasilkan sumber daya manusia yang luar biasa, profesional, dan sangat kompetitif selain meningkatkan produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, berikut ini dapat dibuat beberapa rekomendasi untuk kemajuan ilmu pengetahuan:

1. Disarankan agar PT Platinum Jaya Group terus melakukan perubahan, terutama terkait kepuasan kerja karyawan, melalui proyek-proyek kreatif, lingkungan kerja yang lebih nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis.
2. Organisasi juga harus meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja dengan menawarkan insentif, penghargaan, dan kesempatan untuk pengembangan profesional.
3. Untuk mendapatkan temuan studi yang lebih menyeluruh, disarankan agar peneliti di masa mendatang menyertakan variabel tambahan seperti kepemimpinan, budaya perusahaan, atau disiplin kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Aditiya, R., Evani, E., & Maghfiroh, L. (2023). Pengaruh uji heteroskedastisitas terhadap model regresi linear. *Jurnal Ekonomi dan Statistik*, 5(2), 45–52.
- Andjarwati, T., et al. (2015). Teori motivasi Maslow dan penerapannya dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 12–20.
- Dipayana, G. D., & Heryanda, K. K. (2020). *Pengaruh komunikasi internal dan budaya*
-

- organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada satuan polisi pamong praja kabupaten buleleng.* 6(2), 112–121.
- Fauziyah, S. N., Kuswinarno, M., Manajemen, P., & Madura, U. T. (2024). *Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Kajian Literatur.* 4.
- Isnaini, B., & Kurniawati, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 55–65.
- Pebriana, W., Hadiyatno, D., Cahyaning, R., & Cipto, P. (2024). *Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Balikpapan.* 20(3), 174–181.
- Pratama, A., & Elistia, E. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 67–75.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.* 6(1), 629–636.
- Putri, R. N. (2024). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 15–27.
- Rahayu, S., et al. (2024). Analisis kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 40–48.
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan.* 2(12).
- Risman. (2023). *Economics and Digital Business Review.* 4(2), 464–484.
- Sanaba, F., & Andriyan, D. (2022). Indikator kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 30–39.
- Sinambela, L. P., & Lestari, S. (2022). *Manajemen kinerja dalam organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, M., Pratama, R., & Sugiyono. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Suhudi, S., et al. (2024). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(1), 12–20.
- Suriani, S., Risnita, R., & Jailani, J. (2023). Teknik sampling dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Statistik Terapan*, 4(2), 33–41.
- Syahroni, M. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dalam pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 15–22.
- Yaningsih, N. L., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 55–63.
-