

Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lemo Express Transindo

Susina Daeli¹, Sofyan Marwansyah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Binasarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Email: 64210748@bsi.ac.id¹, sofyan.smw@bsi.ac.id²

Submit:
20-09-2025

Revisi:
25-09-2025

Terima
30-09-2025

Terbit Online:
12-10-2025

ABSTRAK

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja. Hipotesa penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja di PT Lemo Express Transindo. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik Observasi, Kuesioner, dan Studi Dokumentasi. Teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung kepada karyawan yang sedang bekerja, teknik kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 31 karyawan untuk mengumpulkan data dengan meminta setiap karyawan menjawab pernyataan yang tertera pada kuesioner yang diberikan, teknik studi dokumentasi dilakukan cara pengambilan gambar pada saat observasi. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian Motivasi dan Kesejahteraan terhadap kinerja, penulis menggunakan teknik kuantitatif yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS 2025. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 30%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Karyawan, Motivasi.

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to determine the influence of motivation and well-being on performance. The research hypothesis tested is that there is a significant influence between motivation and well-being on performance at PT. Lemo Express Transindo. The research methods used were observation, questionnaires, and documentation studies. The observation technique involved direct observation of employees at work. The questionnaire technique involved distributing questionnaires to 31 employees to collect data by asking each employee to answer the statements listed in the questionnaire. The documentation study technique involved taking photographs during the observation. To determine the extent of the influence of motivation and employee well-being on performance, the authors used quantitative techniques, including validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests, all processed using SPSS 2025. The results showed that partially, work motivation and employee well-being had no significant effect on employee performance. However, simultaneously, work motivation and employee well-being significantly influenced employee performance, contributing 30%, while the remainder was influenced by other factors outside the study
Keywords: Employee Welfare, Employee Performance, Motivation.

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan produktivitas melalui kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta

menjamin kesejahteraan karyawan agar kinerja dapat optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi dan kesejahteraan. Motivasi yang baik mendorong semangat dan produktivitas, sedangkan kesejahteraan berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas kerja. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan: ada penelitian yang

menyatakan motivasi dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi ada juga yang menyatakan tidak berpengaruh.

Di PT. Lemo Express Transindo, permasalahan yang muncul antara lain tingginya absensi, menurunnya kualitas output kerja, kurangnya inisiatif, serta rendahnya semangat kerja. Hal ini diduga terkait dengan motivasi dan kesejahteraan yang belum optimal.

Apabila perusahaan tidak mementingkan kepentingan-kepentingan pegawai, maka perusahaan akan mengalami masalah. Pegawai yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan memiliki tingkat kinerja yang rendah. Salah satu masalah tersebut ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan

Menurut penelitian sebelumnya, terdapat beberapa gap yang terjadi, dalam hal variabel motivasi penelitian yang dilakukan oleh (Issn, 2023), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, dan dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Astarina, 2020) dan (Hidayat, 2021), yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara Untuk variabel kesejahteraan penelitian yang dilakukan oleh (Irwandi et al., 2023), yang mengungkapkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan dalam temuan studi yang dilakukan oleh (Herlambang et al., 2021) dan (M. Afuan, 2024), bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian yang diungkapkan diatas, penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul. "Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lemo Express Transindo".

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lemo Express Transindo?
2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Lemo Express Transindo?
3. Apakah motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lemo Express Transindo?

Indikator Motivasi kerja menurut Alif dalam (Rais et al., 2021) adalah sebagai berikut:

- 1 Dorongan mencapai tujuan, adalah Adalah dorongan dalam diri karyawan untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai target produksi yang disebabkan padanya.
- 2 Semangat kerja, Menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan

- 3 Inisiatif, adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.
- 4 Kreativitas, adalah merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.
- 5 Rasa tanggung jawab, adalah kesadaran diri karyawan terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja.

Menurut Hasibuan dalam (Yuga Pratama, 2023) ada beberapa indikator Kesejahteraan yaitu:

- 1 Kesejahteraan bersifat ekonomis, diantara yaitu: uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian.
- 2 Kesejahteraan bersifat fasilitas, diantaranya yaitu: tempat ibadah/fasilitas spiritual, cuti, dan izin.
- 3 Kesejahteraan bersifat pelayanan, Jaminan kesehatan dan kredit rumah.

Menurut Robbins dalam (Yuga Pratama, 2023) menjelaskan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4 Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Setelah melakukan tinjauan terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan beragam variabel, ditemukan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dengan hasil yang bervariasi serta belum konsisten. Oleh karena itu, demi mencapai hasil penelitian yang lebih terbaru, peneliti berminat untuk melakukan penelitian di PT Lemo Express Tra. Data yang digunakan sebagai bahan dalam penelitian ini lebih terkini dan mencerminkan kondisi saat ini. Penelitian ini juga akan mencakup pengembangan dalam hal variabel yang diteliti, serta organisasi dan tahun penelitian yang relevan



Sumber: (Data diolah, 2025)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono dalam (Setiadi and Ratnawati 2025) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Ho1: Diduga Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lemo Express Transindo.

Ha1: Diduga Motivasi secara signifikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lemo Express Transindo.

Ho2: Diduga Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lemo Express Transindo.

Ha2: Diduga Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lemo Express Transindo.

Ho3: Diduga Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lemo Express Transindo.

Ha3: Diduga Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lemo Express Transindo.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Lemo Express Transindo daerah Jakarta Utara dari tanggal 03 April 2025 sampai dengan 26 Juni 2025, dengan menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian, peneliti membahas dua variabel diantaranya motivasi kerja (X1) dan kesejahteraan karyawan (X2) sebagai variabel bebas (*independent*) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

Metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, di mana setiap pegawai yang berada dalam populasi penelitian memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel atau responden yaitu karyawan PT. Lemo Express

Transindo dengan jumlah keseluruhan yaitu sebanyak 31 orang karyawan.

Data akan dianalisa menggunakan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas lalu uji klasik, selanjutnya uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f kemudian uji koefisien determinasi secara persial atau terpisah dan secara simultan atau bersama-sama. Peneliti menggunakan alat bantu pengelola data SPSS versi 25.

Teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan tiga instrumen utama, yaitu observasi, penyebaran kuesioner, serta studi dokumentasi. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang menyajikan lima kategori, di mana setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban dengan interval yang setara.

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan Jawab	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Data diolah, 2025)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, kuesioner di isi oleh 31 pegawai PT Lemo Express Transindo Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (motivasi), X2 (Kesejahteraan Karyawan), Y (Kinerja Pegawai). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid bermakna instrumennya mampu diaplikasikan pada pengukuran, apabila koefisien korelasinya r hitung $>$ r tabel dalam instrument tersebut bermakna valid. Untuk melihat valid atau tidaknya hasil tersebut, akan dibandingkan dengan tabel nilai r untuk $N = 31$ dimana taraf signifikasnsi 5% dan uji dua arah mendapatkan nilai 0,355. Maka angka 0,355 ini yang akan menjadi pembanding valid atau tidaknya validitas variabel x_1 , variabel x_2 serta variabel y . Maka hasil dari nilai r hitung dari masing – masing variabel adalah:

Tabel 2. Uji Validitas - Motivasi (X1)

Korelasi Antara	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,575	0,355	Valid
Butir 2	0,640	0,355	Valid
Butir 3	0,658	0,355	Valid
Butir 4	0,643	0,355	Valid
Butir 5	0,658	0,355	Valid
Butir 6	0,781	0,355	Valid
Butir 7	0,631	0,355	Valid
Butir 8	0,575	0,355	Valid

Tabel 2 Uji Validitas - Kesejahteraan Karyawan (X2)

Korelasi Antara	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,681	0,355	Valid
Butir 2	0,785	0,355	Valid
Butir 3	0,804	0,355	Valid
Butir 4	0,701	0,355	Valid
Butir 5	0,718	0,355	Valid
Butir 6	0,837	0,355	Valid
Butir 7	0,610	0,355	Valid
Butir 8	0,638	0,355	Valid
Butir 9	0,548	0,355	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 3. Uji Validitas - Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi Antara	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,810	0,355	Valid
Butir 2	0,838	0,355	Valid
Butir 3	0,776	0,355	Valid
Butir 4	0,601	0,355	Valid
Butir 5	0,650	0,355	Valid
Butir 6	0,724	0,355	Valid
Butir 7	0,757	0,355	Valid
Butir 8	0,626	0,355	Valid
Butir 9	0,812	0,355	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 1,2, dan 3 tertampil nilainya r hitung yang didapatkan variabel kinerja karyawan memiliki r hitungnya lebih tinggi dari pada r

tabelnya sejumlah 0,355 dimana mampu diinterpretasikan pernyataannya yang berkenaan akan kinerja karyawan ialah *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Hasil pengolahan data uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Koefisien	Keterangan
Motivasi kerja	0,871	0,60	reliabel
Kesejahteraan	0,893	0,60	reliabel
Kinerja karyawan	0,797	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha*, ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai koefisien 0,60. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang semuanya di atas 0,60, ketiga variabel tersebut dinyatakan *reliabel*, sehingga data yang diperoleh dari instrument tersebut layak dan dapat diandalkan.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, (Rizaldy & Murtiyanto, 2022). Jika nilai *probabilitas* lebih besar dari 0,05 maka data dipastikan berdistribusi normal. Jika nilai *probabilitas* kurang dari 0,5 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03675946
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.111
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: (Data diolah oleh SPSS, 2025)

Berdasarkan pada uji normalitasnya, tertampil data yang normal ialah yang nilai signifikansinya (*Asimp Sig*) lebih besar dari 0,05 atau 5%, sehingga

nilai signifikansinya $0,051 > 0,05$ dimana mampu diinterpretasikan nilai residualnya berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi (Susanto, 2019). Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen saling berkorelasi satu sama lain, sehingga persamaan regresi berganda yang dihasilkan tidak berguna untuk membuat prediksi. Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan analisis Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (nilai toleransi).

Tabel 6. Uji multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,036	4,107		-5,953	,000	
	Motivasi Kerja	,105	,122	,215	,860	,397	
	Kesejahteraan	,229	,158	,364	1,453	,157	
						Tolerance	
						VIF	
							2,504
							2,504

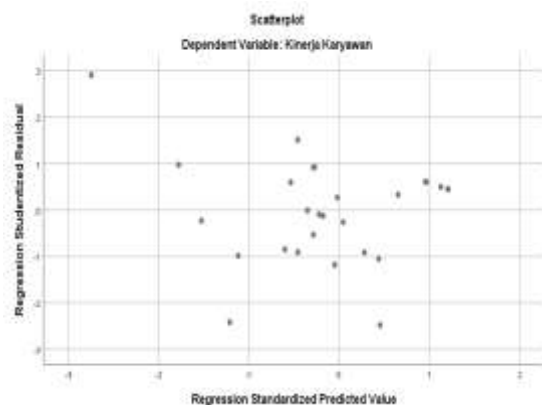
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai tolerance pada Motivasi kerja (X1) = 0,399 sementara Kesejahteraan (X2) = 0,399 serta nilai VIF pada Motivasi kerja (X1) = 2,504 sementara Kesejahteraan (X2) = 2,504, bermakna tidak adanya multikolinearitas pada variabel independennya diakibatkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 serta VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual yang dapat mempengaruhi hasil analisis regresi. Sebagai bagian dari model regresi, uji heteroskedastisitas mencari tanda-tanda ketidaksamaan varians di antara residual berbagai jenis data. Dengan melihat grafik yang menghubungkan antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dapat diketahui ada tidaknya heteroskedastisitas. Pola tertentu dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Sumbu Y menampilkan nilai Y yang telah di



prediksi, sedangkan sumbu X menampilkan residual, yang mewakili perbedaan antara keduanya.

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Gambar 2. Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar diatas tidak adanya kejelasan pola (gelombang, lebar lalu sempit) bermakna tidak adanya heteoskedastisitas.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji-T (Parsial)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial atau regresi. Uji t digunakan untuk melihat hipotesa parsial (melihat pengaruh dari setiap variabel X terhadap variabel Y). Sebagai indikasi bahwa suatu variabel independennya hanya sedikit mempengaruhi variabel dependennya, Ho ditolak serta Ha diterima ketika t hitung melebihi nilai t tabel. Taraf signifikansinya 0,05 dimana $df = n - k - 1$ atau $31 - 2 - 1 = 28$ yang tertampil untuk menghitung t tabel. Sejumlah 2,048 ialah nilai t tabelnya. Pengaplikasian signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan, Ha diterima untuk Motivasi kerja serta kesejahteraan. Dengan menggunakan perangkat SPSS versi 25 hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji-T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24,036	4,107		,000
	Motivasi Kerja	,105	,122	,215	,397
	Kesejahteraan	,229	,158	,364	,157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, tertampil variabel Motivasi kerja (X1) pada Kinerja karyawan (Y) nilai t hitungnya 0,860 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya ($0,860 < 2,048$) dimana signifikansinya $0,397 > 0,05$. maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan mampu ditolak (Ho1 ditolak). Artinya Motivasi tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lemo Express Transindo. Sementara itu Kesejahteraan (X2) t hitungnya $> t$ tabelnya ($1,453 < 2,048$) dimana signifikansinya $0,157 < 0,05$. maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial kesejahteraan tidak berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan mampu ditolak (Ho2 ditolak). Artinya Kesejahteraan tidak terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lemo Express Transindo.

2. Uji-F (Simultan)

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independennya terhadap variabel dependennya secara keseluruhan, diaplikasikan uji F. Hasil F yang

signifikan < 0,05 menunjukkan bahwa variabel independennya mempengaruhi variabel dependennya secara bersamaan, atau sebaliknya. Taraf yang diaplikasikan ialah 0,5 atau 5% (Syarifuddin & Ibnu, 2022). Hasil uji statistik F tertampil, yakni:, digunakan analisis uji F dengan kriteria pengambilan keputusan:

Hasil uji F dalam penelitian ini nilai Fhitung yang di peroleh sebesar 5,995 yang berarti > Ftabel 3,100 dimana tingkatan signifikansinya < 0,05, yakni sejumlah 0,007. maka, hipotesis yang menyatakan secara simultan Motivasi kerja dan kesejahteraan berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan mampu diterima (Ha3 diterima). Kemudian, variabel Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya, model regresi yang diolah dianggap valid atau secara simultan mempengaruhi secara signifikan variabel dependen.

Tabel 8. Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.290	2	26.645	5.995	.007 ^b
	Residual	124.452	28	4.445		
	Total	177.742	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah alat statistik yang digunakan untuk memperkirakan sejauh mana variabel *dependen* mempengaruhi variabel dependen dan kemudian dimasukkan kedalam bentuk presentase (%). Hasil uji koefisien determinasi parsial antara Motivasi kerja (X1), kesejahteraan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni:

Tabel 9. Uji koefisien determinasi parsial

Variabel	Coefficient Beta (1)	Coefficient Zero-Order (2)	Hasil (3) (1) x (2)	(%)
Motivasi (X1)	.215	.497	0.106855	10,68%
Kesejahteraan (X2)	.364	.530	0.192920	19,29%
Total				29,97%

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Didasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil uji koefisien detrninasi secara parsial yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi (X1) memiliki nilai Coefficient Beta sebesar 0,215 dan Coefficient Zero-Order sebesar 0,497, sehingga kontribusi parsialnya sebesar 0,106855 yang berarti bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10,68%.
- Kesejahteraan (X2) memiliki nilai Coefficient Beta sebesar 0,364 dan Coefficient Zero-Order

sebesar 0,530, sehingga kontribusi parsialnya sebesar 0,192920 yang berarti bahwa pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 19,29%.

- Secara parsial pengaruh motivasi (X1) dan kesejahteraan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29,97%. Sedangkan sisanya 70,03% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil uji koefisien determinasi simultan antara Motivasi kerja (X1), kesejahteraan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni:

Tabel 10. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.250	2.10825

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai R Square sejumlah 0,300 atau 30% yang mana menunjukkan bahwa adanya signifikansi lemah variabel Motivasi serta Kesejahteraan pada Kinerja karyawan. Sementara 70% sisanya oleh variabel lain diluar penelitian.

3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis linier berganda adalah untuk meramalkan nilai variabel dependen melalui sejumlah variabel independen (Ruslan & Kurbani, 2020). Motivasi (X1) dan kesejahteraan karyawan (X2) digunakan sebagai faktor independen dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap “variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda.

Tabel 11. Uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.036	4.107		5.853	.000
	Motivasi Kerja	.105	.122	.215	.860	.397
	Kesejahteraan	.229	.158	.364	1.453	.157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, tertampil diperolehnya koefisien untuk variabel Motivasi kerja sejumlah 0,105 serta Kesejahteraan sejumlah 0,229 dengan konstanta sebesar 24,036 sehingga model persamaan regresinya yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = 24,036 + 0,105 X_1 + 0,229 X_2 + e$$

Dapat dijelaskan persamaan regresi, yaitu;

1. Angka 24,036 (konstanta), jika Motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan sama sekali tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan tetap ada sebesar 24,036.
2. Angka 0,105 Motivasi kerja, jika motivasi kerja naik 1 tingkat, maka kinerja karyawan akan naik sekitar 0,105.
3. Angka 0,229 Kesejahteraan, jika kesejahteraan naik 1 tingkat, maka kinerja karyawannya naik sekitar 0,229.
4. Huruf e (error).

3.6. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi kerja secara parsial Terhadap Kinerja karyawan di PT Lemo Express Transindo.

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan (Astarina, 2020) dan (Hidayat, 2021), dan bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haekel Awwali et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan secara parsial terhadap Kinerja di PT Lemo Express Transindo.

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial kesejahteraan tidak berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh (Herlambang et al., 2021) dan (M. Afuan, 2024). Dan bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Lemo Express Transindo.

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa secara simultan Motivasi kerja dan kesejahteraan berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan mampu diterima. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan (Irwandi et al., 2023), yang menyatakan bahwa Kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (Wida & Suryani, 2025) hal ini mengungkapkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini bisa ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Variabel Motivasi kerja (X_1) secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di PT Lemo Express Transindo.
2. Variabel Kesejahteraan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan di PT Lemo Express Transindo.
3. Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas diketahui bahwa Variabel Motivasi (X_1) dan Kesejahteraan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikansi pada kinerja karyawan di PT Lemo Express Transindo sebesar 25% sisanya 75% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibuat, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan:

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan melalui berbagai program yang terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan berbasis kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyediakan fasilitas pendukung yang menunjang kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu membuka ruang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan operasional yang relevan, agar mereka merasa dihargai dan lebih terlibat secara emosional terhadap pekerjaan dan organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

Para peneliti di masa depan harus memperluas cakupan studi dengan memasukkan lebih banyak responden dari berbagai perusahaan untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan dapat digeneralisasi. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai hubungan antara motivasi kerja, kesejahteraan, dan kinerja karyawan, disarankan juga untuk menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Untuk lebih menyempurnakan analisis, faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya perusahaan, atau kepuasan kerja dapat disertakan.

3. Bagi Akademik

Temuan penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam teori-teori yang sudah ada dalam manajemen sumber daya manusia, terutama yang membahas peran motivasi kerja dan kesejahteraan sebagai pendorong kinerja. Mata kuliah psikologi industri dan organisasi, manajemen kinerja, atau perilaku organisasi dapat menggunakan penelitian ini sebagai studi kasus atau sumber pembelajaran.

REFERENSI

Astarina, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1-9.

- <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 216–231. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Irwandi, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1060. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1065>
- Issn, P. (2023). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol . 12 No . 2 Juni 2023 E - ISSN Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. 12(2), 231–241.
- M. Afuan, H. R. L. K. L. (2024). *Journal of Business And Market Innovations (JBMI) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TRIPLETREE HOTEL & Journal of Business And Market Innovations (JBMI)*. 1, 34–46.
- Nasution, I. (2020). *Pengaruh Motivasi , Kesejahteraan Dan Semangat Kerja*. 5(1), 102–114.
- Rais, M., Mallongi, S., & Saleh, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 299–317. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v4i2.777>
- Rizaldy, A., & Murtiyanto, R. K. (2022). Pengaruh gaya hidup dan motivasi konsumen terhadap keputusan pembelian di alun-alun coffee rawamangun. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(3), 3049–3062.
- Ruslan, R., & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1), 94–111. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i1.4740>
- Setiadi, R., & Ratnawati, W. (2025). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAJAH TUNGGAL TBK THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE*. 2696–2710.
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 2.
- Syarifuddin, & Ibnu, A. S. (2022). *Page 1 of 129*.
- Wida, Z., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Harapan Mandiri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.16>
- Yuga Pratama, F. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 149–159.