

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abysena)

Harum Afriana¹, Frida Aprillia², Sonny Fransisco Siboro³

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email: harumafriana05@gmail.com¹, frida.frp@bsi.ac.id², sonny.sof@bsi.ac.id³

Submit:
07-10-2025

Revisi:
09-10-2025

Terima
10-10-2025

Terbit Online:
14-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja dan motivasi kerja diduga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 1,210; sig. 0,232), sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan (t hitung 8,991; sig. 0,000). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F hitung 49,258; sig. 0,000). Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is a crucial factor in determining organizational success. Job satisfaction and work motivation are believed to play significant roles in influencing performance. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and analyzed using t -test and F -test. The results indicate that job satisfaction does not have a significant partial effect on employee performance ($t = 1.210$; sig. = 0.232), while work motivation has a significant partial effect ($t = 8.991$; sig. = 0.000). Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance ($F = 49.258$; sig. = 0.000). These findings emphasize the importance of managing work motivation to enhance employee performance within the organization.

Keywords: Job satisfaction, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era kompetisi global dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi, berinovasi, dan menjaga keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Salah satu elemen yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan suatu organisasi adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan merupakan aset strategis yang memiliki peran besar dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM dengan efektif, yang mencakup pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja (Angelina & Supriadi, 2023). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, menciptakan efisiensi operasional, memperbaiki kualitas layanan, memenuhi tanggung jawab moral terhadap karyawan, mendukung

pengembangan karier, meningkatkan kemampuan kepemimpinan, serta sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam organisasi. "Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja yang optimal berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, efisiensi, serta keuntungan perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat kinerja tersebut" (Rosani & Daengs, 2025).

Selain itu, ada kepuasan kerja yang mencakup kondisi dan perilaku individu yang tercermin dari hasil kerja, serta menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari berbagai faktor, seperti motivasi, kondisi lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. "Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap meningkatnya moral, disiplin, dan kinerja

karyawan, serta membantu pencapaian tujuan perusahaan” (Rosani & Daengs, 2025). Sebaliknya, rasa tidak puas dapat menurunkan semangat kerja, bahwa kepuasan kerja memungkinkan karyawan untuk merasakan apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. “Pekerjaan yang memberikan rasa puas akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sedangkan pekerjaan yang tidak menyenangkan akan menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif terhadap kinerja (Ratna Sari et al., 2022).

Motivasi kerja juga berperan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2020), motivasi kerja adalah dorongan atau proses yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya ke tindakan nyata, seperti tanggung jawab dalam pekerjaan, pencapaian prestasi, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak agar tujuan dapat tercapai. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki produktivitas yang lebih baik, serta cenderung lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, apabila keterampilan dan motivasi berada di bawah standar, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja. “Kompetensi dan motivasi merupakan elemen kunci dalam mencapai kinerja yang optimal dan Motivasi sendiri dipengaruhi oleh tingkat komitmen terhadap organisasi serta karakteristik individu dari masing-masing karyawan” (Rosani & Daengs, 2025).

PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abytesena), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan solusi digital dan layanan teknologi, menghadapi masalah penurunan kinerja karyawan meskipun jumlah karyawan terus meningkat. Berdasarkan data internal perusahaan, indeks kepuasan kerja dan motivasi kerja menunjukkan penurunan yang signifikan selama tiga tahun terakhir. Hal ini terlihat dari data yang menunjukkan penurunan indeks kepuasan kerja dan motivasi kerja pada tahun 2024 dibandingkan tahun 2022, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 Tean Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Wcs Abytesena Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Aktif	Indeks Kepuasan Kerja (skala 0–100)	Indeks Motivasi Kerja (skala 0–100)	Level Kinerja Rata-rata (skala 0–100)
2022	96	81,4	79,2	83,5
2023	104	78,9	76,8	81,1
2024	110	75,6	74,5	78,3

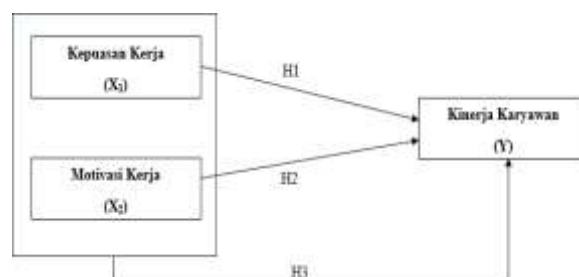
Sumber: (Data internal Human Capital PT WCS Abytesena, 2025)

Dari data tersebut, meskipun jumlah karyawan mengalami peningkatan, kinerja perusahaan tidak

menunjukkan perkembangan yang positif. Penurunan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang signifikan menjadi indikasi adanya masalah dalam manajemen SDM yang perlu segera diatasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan terus berkembang dalam hal jumlah karyawan, kualitas kinerja yang dihasilkan belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja, untuk merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT WCS Abytesena. Diharapkan, temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara empiris dalam memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen PT WCS Abytesena dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, serta pada akhirnya meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Kerangka Berpikir, Hipotesis, dan Tujuan



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Ha1 = Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abytesena)

Ha2 = Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abytesena)

Ha3 = Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abytesena)

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abytesena).
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abytesena).
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abytesena).

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif statistik dan menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data. Metode kuesioner adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada filosofi positivisme. Metode ini digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian yang telah disiapkan. Selanjutnya, data dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik statistik dengan tujuan untuk mengolah data dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019).

Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data di lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik simple random sampling* yaitu metode pemilihan sampel secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan pembagian berdasarkan kelompok ataupun strata tertentu (Sahir, 2020). Dengan mengambil populasi sebanyak 110 karyawan dengan *sampling error* sebesar 10%, maka hasil yang didapat adalah 52,38 dan dibulatkan menjadi 52

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 52 responden yang bekerja di PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abylena). Karakteristik responden dibagi ke dalam tiga kategori utama, yakni jenis kelamin, rentang usia, dan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	37	71,2 %
Perempuan	15	28,8 %

Sumber: (Data koesioner, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71,2%. Hal ini memperlihatkan adanya dominasi responden laki-laki di lingkungan penelitian, meskipun distribusi dengan responden perempuan tetap relatif seimbang.

Selain itu, distribusi usia menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok umur 31–40 tahun (40,4%) dan lebih dari 40 tahun (17,3%). Hal ini

menandakan bahwa mayoritas partisipan berada dalam usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang. Sedangkan pada jenjang pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), yang berarti tingkat pemahaman akademik mereka memadai untuk memahami instrumen penelitian.

3.2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan pada tiga variabel utama, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja (X1)	52	29	50	40,56	5,809
Motivasi Kerja (X2)	52	12	30	24,27	3,866
Kinerja Karyawan (Y)	52	13	30	23,15	3,632
Valid N (listwise)	52				

Sumber : (Hasil olah data SPSS, tahun 2025)

Berdasarkan hasil gambar diatas yaitu uji statistik deskriptif, disimpulkan bahwa total sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 orang karyawan. Berikut merupakan penjelasan dari hasil uji statistik dalam penelitian ini:

1. Kepuasan Kerja (X1): variabel independen ini memiliki rentang nilai antara 29 hingga 50. Kepuasan Kerja diukur menggunakan 10 pernyataan dengan skala likert 5 point. Rata-rata nilai dari variabel kepuasan kerja (X1) adalah 44,68 dengan standar deviasi sebesar 5,809.
2. Motivasi Kerja (X2): variabel independen ini memiliki rentang nilai antara 12 hingga 30. Motivasi Kerja diukur menggunakan 6 pernyataan dengan skala likert 5 point. Rata-rata nilai dari variabel motivasi kerja (X2) adalah 24,27 dengan standar deviasi sebesar 3,866.
3. Kinerja Karyawan (Y): variabel independen ini memiliki rentang nilai antara 13 hingga 30. Kinerja Karyawan diukur menggunakan 6 pernyataan dengan skala likert 5 point. Rata-rata nilai dari variabel kinerja (Y) adalah 23,15 dengan standar deviasi sebesar 3,632.

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	Koefisien Pearson	keputusan
X1.1	0,774	Valid
X1.2	0,761	Valid
X1.3	0,742	Valid
X1.4	0,744	Valid
X1.5	0,728	Valid
X1.6	0,824	Valid
X1.7	0,638	Valid
X1.8	0,759	Valid
X1.9	0,776	Valid
X1.10	0,733	Valid
X2.1	0,859	Valid
X2.2	0,862	Valid
X2.3	0,846	Valid
X2.4	0,780	Valid
X2.5	0,747	Valid
X2.6	0,715	Valid

Y1	0,587	Valid
Y2	0,807	Valid
Y3	0,694	Valid
Y4	0,717	Valid
Y5	0,716	Valid
Y6	0,852	Valid

Sumber: (Data koesioner,2025)

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki koefisien korelasi Pearson di atas r tabel (0,273). Dengan demikian, seluruh item pertanyaan valid digunakan dalam penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kepuasan Kerja	0,910	Reliabel
Motivasi Kerja	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,822	Reliabel

Sumber: (Data koesioner, 2025)

Berdasarkan Tabel 2, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga penelitian dinyatakan reliabel.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga data terdistribusi normal. Merujuk dari hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance dari masing-masing variabel (X1 dan X2) sebesar 0,904 $> 0,1$ serta nilai VIF sebesar 1,106 < 10 , maka uji multikolinearitas menandakan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas variabel Kepuasan Kerja (X1) 0,786, untuk Motivasi Kerja (X2) adalah 0,657 menunjukkan signifikansi $> 0,05$, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 2,744 + 0,065X_1 + 0,732X_2 + \varepsilon$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 2,744 yang berarti bernilai positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam hal ini, ketika seluruh variabel independen yang meliputi Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,744.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,065 yang berarti bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Kepuasan Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,065 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

(X2) sebesar 0,732 yang berarti bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,732 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji T (Parsial)

Hasil uji T menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 1,210 $< t$ tabel 2,009; sig. 0,232 $> 0,05$). Sebaliknya, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 8,991 $> t$ tabel 2,009; sig. 0,000 $< 0,05$).

3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F hitung 49,258 $> F$ tabel 3,18; sig. 0,000 $< 0,05$).

3.7 Koefisien Determinasi

Nilai R Square Kepuasan Kerja sebesar 0,120 (12%), artinya berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan, sementara 88% dipengaruhi faktor lain. Nilai R Square Motivasi Kerja sebesar 0,658 (65,8%), dengan 34,2% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

3.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, di mana nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 1,210 kurang dari t tabel 2,009, serta nilai signifikansi sebesar 0,232 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,120 dengan $Adjusted R Square$ 0,102 menunjukkan bahwa 10,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, (H_0) diterima dan (H_a) ditolak, yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Candana et al., 2023) di mana kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

3.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 25, di mana diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 8,991, lebih besar dari t tabel sebesar 2,009, serta nilai signifikansi sebesar 0,000

yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,658 dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,651 menunjukkan bahwa 65,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Siswaadhi et al., 2022), yang juga menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan *F* hitung = 49,258 yang lebih besar dari *F* tabel = 3,18, serta nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 dengan *Adjusted R²* = 0,654 menunjukkan bahwa 65,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (Vikaliana et al., 2022). Berdasarkan temuan tersebut, (H_{03}) ditolak dan (H_{a3}) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Cipta Sinatria (WCS Abytesena) dengan jumlah responden sebanyak 52 karyawan, serta setelah dilakukan pengujian menggunakan software SPSS versi 25, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh nilai *t* hitung sebesar $1,210 < t$ tabel 2,00958 dengan nilai signifikansi $0,232 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diperoleh nilai *t* hitung sebesar $8,991 > t$ tabel 2,00958 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Berdasarkan hasil uji simultan (*uji F*), diperoleh nilai *F* hitung sebesar $49,258 > F$ tabel 3,18 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin memberikan beberapa saran kepada PT. Wahana Cipta Sinatria (WCS Abytesena) sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja melalui penataan lingkungan kerja yang lebih baik, pembagian tugas yang seimbang, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar tingkat kepuasan dan respons positif karyawan dapat meningkat.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) Disarankan agar perusahaan memberikan penghargaan secara adil, membuka peluang pengembangan karier, serta menyediakan insentif yang sesuai guna mempertahankan semangat dan motivasi kerja karyawan.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu, pemberian umpan balik yang bersifat membangun serta pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi kerja juga penting dilakukan agar karyawan dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, mengingat PT. Wahana Cipta Sinatria (WCS Abytesena) bergerak di bidang jasa.

2. Bagi Penulis

Penulis diharapkan ke depannya dapat lebih teliti dalam merancang metodologi penelitian, meningkatkan kemampuan analisis data, serta memperluas literatur yang digunakan. Selain itu, manajemen waktu dan konsistensi dalam penyusunan karya ilmiah juga perlu ditingkatkan agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih optimal dan berkualitas.

REFERENSI

- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51–58. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.371>
- Candana, D. M., Putra, R. A., & Purwasih, R. (2023). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 86–96.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Ratna Sari, h. ., Ekawan, E., & Sulistiyono, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1).
- Rosani, R. W., & Daengs, A. (2025). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on

- Employee Performance in the Secretariat of the Surabaya City Water Resources and Highways Office. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 39–53.
- Sahir, S. H. (2020). *Metode Penelitian* (T. Koryati (ed.)). Penerbit Kbm Indonesia.
- Siswaadhi, F., Afrianti, F., & Yuliviona, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci*. 7(5), 1–23.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); Ed.Pertama). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (E. Sutopo (ed.); Edisi Pert). Alfabeta, cv.
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngii, E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2022). Ragam Penelitian dengan SPSS. In *Tahta Media Group*.
<https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/issue/archive>