

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimalang

Rasef Pramono¹, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni Yulianti³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat.

Email: rasefpramono@gmail.com¹, ratnawaty.rmg@bsi.ac.id², wiwit.wry@bsi.ac.id³

Submit:
16-10-2026

Revisi:
19-10-2026

Terima
19-10-2026

Terbit Online:
28-10-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di perusahaan perbankan. Berdasarkan observasi dan pra-survei awal di Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimalang, sebagian besar karyawan merasakan tekanan kerja yang tinggi dan sebagian lainnya belum puas dengan penghargaan yang diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 40 karyawan dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 3,418 > t_{tabel} 2,026$; $sig. 0,002 < 0,05$). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} 5,700 > t_{tabel} 2,026$; $sig. < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 25,610 > F_{tabel} 3,252$; $sig. < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 58,1%, sedangkan 41,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance strongly affects service quality in banking companies. Observations and a preliminary survey at Bank Central Asia Kalimalang Main Branch Office showed that most employees experience high work pressure, and some are not satisfied with the rewards they receive. This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative method with a causal associative approach was used. The sample was selected through saturated sampling, so the entire population of 40 employees became respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire, observation, and documentation, then analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with SPSS version 27. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-value } 3.418 > t\text{-table } 2.026$; $sig. 0.002 < 0.05$). Job satisfaction also has a positive and significant effect ($t\text{-value } 5.700 > t\text{-table } 2.026$; $sig. < 0.001$). Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance ($F\text{-value } 25.610 > F\text{-table } 3.252$; $sig. < 0.001$), with a contribution of 58.1%, while the remaining 41.9% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan serta peningkatan kualitas dan perlindungan tenaga kerja. Dalam konteks perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik menjadi aset penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun, kenyataan di lapangan tidak selalu sesuai harapan (Prasetyo et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Sugiarti, 2021). Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan oleh perusahaan serta mendapatkan penilaian yang objektif berdasarkan hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, tidak memihak, dan mampu menggambarkan kondisi kinerja karyawan secara akurat. Namun dalam praktiknya, tidak semua

karyawan memiliki tingkat kinerja yang konsisten, sehingga diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi berperan sebagai dorongan yang membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugas, sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila motivasi dan kepuasan kerja berada pada tingkat yang rendah, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan perbankan seperti Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan, kinerja karyawan menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada nasabah, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Maruli dalam (Nining et al., 2023) Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang berupa keinginan dan semangat yang dapat mempengaruhi serta mengarahkan perilaku individu dalam mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, membantu pencapaian tujuan perusahaan, serta mendorong meningkatnya kreativitas, loyalitas, dan disiplin kerja karyawan. (Permana & Pracoyo, 2021).

Menurut (Sutrisno, 2019), motivasi memiliki beberapa dimensi yang menggambarkan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Dimensi pertama adalah kebutuhan fisiologis, dengan indikator gaji atau pendapatan dan lamanya waktu istirahat yang ditentukan. Dimensi kedua adalah kebutuhan rasa aman, dengan indikator alat-alat keamanan, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan kerja. Dimensi ketiga adalah kebutuhan merasa memiliki, dengan indikator hubungan dan kerja sama antar pekerja. Dimensi keempat adalah kebutuhan akan penghargaan, dengan indikator pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan atas prestasi tersebut. Dimensi kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri, dengan indikator kesempatan untuk menyampaikan gagasan atau ide serta mendapat pelatihan dari perusahaan.

Sementara itu Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik dari segi lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan karier. Tingginya tingkat kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

Hasil pekerjaan dapat menunjukkan kepuasan, meskipun tidak terlihat atau nyata. Mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif adalah masalah yang sangat penting dalam psikologi industri.

Untuk mencapai kepuasan kerja, karyawan harus selalu memiliki perasaan senang dan tidak terpaksa saat bekerja. Sangat sulit untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berbeda pada setiap orang (Setiono & Sustiyatik, 2020)

Menurut (Dessler, 2020) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari pengalaman kerja dan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana individu merasakan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, maupun kesempatan untuk berkembang. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat, produktif, dan loyal terhadap perusahaan.

Menurut Wehrich dan Koontz menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan Ketika sesuatu yang diinginkan seseorang tercapai, mereka merasakan kepuasan atau kesenangan (Sinambela, 2022). Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berfokus pada pengalaman dan kesenangan yang dirasakan seseorang ketika apa yang diinginkan itu tercapai.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Berdasarkan teori dari Robbins dalam (Sari et al., 2021) terdapat lima dimensi kepuasan kerja. Dimensi pertama adalah kepuasan terhadap gaji, dengan indikator kesesuaian gaji dengan pekerjaan dan keadilan dalam sistem penggajian. Dimensi kedua adalah kepuasan terhadap promosi, dengan indikator kesempatan promosi jabatan dan peluang pengembangan karier. Dimensi ketiga adalah kepuasan terhadap rekan kerja, dengan indikator kerja sama antar rekan kerja dan hubungan kerja yang harmonis. Dimensi keempat adalah kepuasan terhadap atasan, dengan indikator dukungan dari atasan dan keadilan dalam kepemimpinan. Dimensi kelima adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dengan indikator kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan, terlihat bahwa karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional kepada nasabah. Tingginya intensitas interaksi dengan nasabah serta target kerja yang harus dicapai membuat karyawan harus mampu bekerja secara optimal dalam setiap kondisi. Meskipun secara umum pelayanan yang diberikan sudah tergolong baik, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan adanya tekanan kerja yang cukup tinggi yang berpotensi mempengaruhi kondisi psikologis karyawan.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Awal Karyawan BCA Kalimantan

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi	8 (80%)	2 (20%)

	dalam menjalankan pekerjaan		
2	Saya selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai target kerja	6 (60%)	4 (40%)
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	7 (70%)	3 (30%)
4	Saya merasa penghargaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan	5 (50%)	5 (50%)
5	Motivasi kerja yang saya miliki membantu meningkatkan kinerja saya	9 (90%)	1 (10%)

Sumber : (Pramono, 2026)

Untuk memperkuat hasil observasi, peneliti melakukan pra-survei awal terhadap 10 karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan . Hasilnya menunjukkan bahwa 80% responden sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi, dan 40% responden belum memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target perusahaan. Dari aspek kepuasan kerja, 30% responden belum merasa puas terhadap pekerjaannya, sementara 50% responden menilai penghargaan yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan kontribusi mereka. Pengamatan di lapangan juga mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi yang sama, yang terlihat dari perbedaan semangat kerja, inisiatif, dan cara merespons beban kerja yang diberikan. Karyawan yang kurang puas cenderung menunjukkan penurunan antusiasme dalam bekerja. Temuan tersebut menunjukkan masih adanya permasalahan motivasi dan kepuasan kerja yang apabila tidak dikelola dengan baik berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai kinerja karyawan menjadi penting sebagai variabel yang menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Menurut Hersey dan Blanchard Kinerja bergantung pada motivasi kemampuan. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, seseorang tidak dapat melakukannya dengan baik. (Sinambela, 2022).

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Sutrisno, 2017) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,

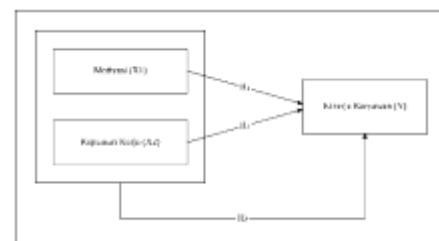
waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Setiono & Sustiyatik, 2020)

Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan dimensi dan indikatornya, menurut Afandi dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) terdapat empat dimensi kinerja karyawan. Dimensi pertama adalah kualitas pekerjaan, yaitu seberapa kompeten karyawan melaksanakan tugasnya, dengan indikator kerapian, ketelitian, dan hasil kerja. Dimensi kedua adalah kuantitas pekerjaan, yaitu ukuran output yang dapat berupa jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, dengan indikator kecepatan dan kemampuan. Dimensi ketiga adalah akuntabilitas, yaitu rasa tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan indikator hasil kerja dan pengambilan keputusan. Dimensi keempat adalah inisiatif, yaitu langkah yang diambil karyawan untuk melaksanakan tugas dan mengatasi masalah terkait pekerjaan, dengan indikator kemampuan menemukan solusi atas masalah tanpa arahan atasan.

Pada penelitian ini terdapat *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2026) menyatakan hasil bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan (Nugroho & Asmadi, 2025) mendapat kesimpulan bahwa kedua variabel, baik motivasi maupun kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rizki & Tahwin, 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Amanda & Sari, 2026) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kerangka berpikir pada riset ini sangat diperlukan sebagai alur berpikir dan jadi pondasi guna membuat hipotesis penelitian ini.



Sumber : (Peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan.

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan.

H₃: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan dengan periode penelitian 01 Februari 2026 sampai dengan 31 Mei 2026. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik yang dimana penelitian ini dapat dijelaskan dengan angka-angka yang pasti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan yaitu sejumlah 40 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi dimasukkan kedalam sampel. Data yang digunakan yaitu data primer, berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan studi dokumentasi.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Teknik korelasi Person Product Moment dengan syarat valid jika nilai signifikan < 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Menurut Nikolaus Duli, reliabilitas merupakan alat untuk menilai konsistensi hasil pengukuran terhadap gejala yang sama dengan instrumen yang sama. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60, dan semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas data tersebut semakin tinggi (Duli, 2019).

Uji normalitas adalah data yang harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, umumnya penelitian ini menggunakan normal probability plot pada output SPSS (Paramita, 2021). Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan tingkat signifikan 0.05. Untuk lebih sederhananya pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat profitabilitas > 0,05 maka data terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima.

Menurut (Paramita et al., 2021) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi yang kuat antarvariabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinearitas karena kondisi tersebut dapat mengganggu ketepatan estimasi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance, di mana model dinyatakan bebas multikolinearitas jika VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. (Mardiatmoko, 2020b).

Menurut Mardiatmoko uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiaannya dengan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual (Mardiatmoko, 2020b). Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis terdiri dari Uji T dan Uji F. Menurut Mardiatmoko uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Penentuan kriteria uji t yaitu jika nilai thitung > ttabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan begitupula sebaliknya.

Uji F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, di mana jika F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen, sehingga dapat menggambarkan besarnya kontribusi keseluruhan variabel bebas dalam model penelitian.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian responden dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi perempuan sebanyak 21 orang (52,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 19 orang (47,5%), sehingga komposisi gender relatif seimbang. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia < 25 tahun sebanyak 18 orang (45%), diikuti usia 25-30 tahun sebanyak 12 orang (30%), usia > 40 tahun sebanyak 6 orang (15%), dan usia 30-40 tahun sebanyak 4 orang (10%), yang menunjukkan bahwa karyawan didominasi usia muda. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbanyak berpendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang (42,5%), disusul S1 sebanyak 15 orang (37,5%), serta D3 dan S2-S3 masing-masing 4 orang (10%), yang mengindikasikan adanya kesempatan kerja yang luas bagi lulusan SMA/SMK, terutama pada posisi operasional. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 17 orang (42,5%), diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 5 tahun masing-masing 9 orang (22,5%),

serta masa kerja 3-5 tahun sebanyak 5 orang (12,5%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tahap awal hingga menengah karier dengan tingkat retensi yang relatif baik.

3.2. Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui data penelitian apakah valid dan reliabel, maka dilakukannya uji kualitas data.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Rhitung Motivasi	R hitung Kepuasan Kerja	R hitung Kinerja	R tabel	Ket
1	0,794	0,695	0,836	0,312	Valid
2	0,82	0,726	0,566		
3	0,678	0,774	0,683		
4	0,721	0,799	0,766		
5	0,845	0,627	0,747		

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 2, semua perhitungan rhitung > rtabel. Oleh karena itu pernyataan dari semua variabel dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Rel	Ket
Motivasi	0,941	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,930		
Kinerja Karyawan	0,896		

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari 3 variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk pengujian pembuktian ketepatan estimasi dalam persamaan regresi berganda.

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.26535902
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.093
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Sumber: (Peneliti, 2026)

Dari hasil tabel diatas Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-Tailed) sebesar 0.200 > 0,05 dimana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.977	1.023
	Kepuasan Kerja	.977	1.023

Sumber: (Peneliti, 2026)

Dari perolehan tabel Uji Multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwasanya jumlah Tolerance dalam Variabel Motivasi (X1) yaitu 0.977 > 0.1 dan jumlah VIF 1,023 < 10 dan tolerance Variabel Kepuasan Kerja (X2) yaitu 0.977 dan jumlah VIF 1,023 < 10. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model			
		t	Sig.
1	(Constant)	2.256	.030
	Motivasi	-.687	.496
	Kepuasan Kerja	.539	.593

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa nilai signifikan dalam uji heteroskedastisitas yang bernilai > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel motivasi 0,496 dan kepuasan kerja 0,593 dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

3.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.547	4.622
	Motivasi	.244	.071
	Kepuasan Kerja	.486	.085

Sumber: (Peneliti, 2026)

$$Y = 3,547 + 0,244X_1 + 0,486X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda menunjukkan konstanta sebesar 3,547, yang berarti jika motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 3,547. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,244 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,244, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,486 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,486, dengan asumsi variabel lain konstan. Karena kedua koefisien bernilai positif, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.5. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 8. Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.767	.448
	Motivasi	3.418	.002
	Kepuasan Kerja	5.700	<.001

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Motivasi memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,418 dengan signifikansi 0,002. Karena t-hitung $3,418 > t$ -tabel 2,026 dan signifikansi $0,002 < 0,05$, maka Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, H1 diterima dan H01 ditolak.

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,700 dengan signifikansi $< 0,001$. Karena t-hitung $5,700 > t$ -tabel 2,026 dan signifikansi $< 0,05$, maka Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, H2 diterima dan H02 ditolak.

2. Uji F

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	25.610	<.001 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,610 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena F hitung $25,610 > F$ tabel 3,252 dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan

Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H3 diterima dan H03 ditolak.

3.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.558	5.406

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary nilai R Square sebesar 0,581 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 58,1%. Artinya, perubahan kinerja karyawan pada Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun faktor individual karyawan.

3.7. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimantan, dengan koefisien regresi 0,244, t hitung $3,418 > t$ tabel 2,026, dan Sig. $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Kontribusi parsial motivasi sebesar 17%, lebih kecil dibandingkan kepuasan kerja.

Selaras dengan hal tersebut, temuan dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Endra, 2021) pada perusahaan Dazzel Yogyakarta. Kedua penelitian sama-sama menggunakan sampel kecil, yaitu 34 responden pada penelitian tersebut dan 40 responden pada penelitian ini. Jumlah sampel di bawah 100 responden menjadi keterbatasan karena belum cukup representatif untuk menggambarkan populasi, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menggunakan responden yang lebih banyak agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisasikan. Dari sisi hasil uji parsial, penelitian Endra (2021) juga menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana temuan dalam penelitian ini.

Senada dengan itu, hasil penelitian ini turut diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menggunakan 35 responden dan melalui uji t juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel di bawah 100 responden pada kedua penelitian menjadi keterbatasan karena belum mencerminkan populasi secara utuh, sehingga

penelitian selanjutnya disarankan menambah jumlah responden.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimalang, dengan koefisien regresi 0,486, t hitung $5,700 > t$ tabel 2,026, dan $\text{Sig.} < 0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Kontribusi parsial kepuasan kerja sebesar 41,1%, lebih besar dibandingkan motivasi, sehingga menjadi faktor yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri & Widiyanto, 2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. Dalam penelitiannya, ditemukan pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi uji t yang berada di bawah 0,05. Kesamaan antara hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada konsistensi temuan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi imbalan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, maupun kesempatan untuk berkembang, maka rasa tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan tugas pun cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada terciptanya kinerja yang lebih optimal.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan F hitung $25,610 > F$ tabel 3,25 ($df_1 = 2$, $df_2 = 37$, $\alpha = 0,05$), sehingga motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimalang, dan hipotesis ketiga diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Janah & Putra, 2024) yang menunjukkan bahwa responden penelitian yang terdiri dari karyawan perusahaan ritel memiliki karakteristik yang serupa, yaitu berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut membuat responden mampu memberikan penilaian yang konsisten terhadap variabel penelitian. Dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $36,443 > F$ tabel 2,71 serta kontribusi sebesar 54,2%. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa pada responden yang berada dalam lingkungan kerja operasional, faktor motivasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh (Seffani &

Sabariah, 2025) pada PT Anugrahmitra Selaras dengan 38 responden, yang juga menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel di bawah 100 responden pada kedua penelitian menjadi keterbatasan dalam generalisasi hasil, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar.

Hasil ini sejalan juga dengan penelitian dari (Afriana et al., 2026) pada PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abysena) dengan 52 responden, yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung $49,258 > F$ tabel 3,18; $\text{Sig.} 0,000 < 0,05$).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Kalimalang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Kedua variabel tersebut menjelaskan 58,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Saran yang akan disampaikan pada riset ini adalah :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, insentif yang kompetitif, serta kesempatan pengembangan karier, sehingga karyawan merasa dihargai dan semakin terdorong untuk bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang positif, perusahaan diharapkan dapat terus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kesesuaian kompensasi, hubungan kerja yang harmonis antar rekan maupun atasan, serta lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa puas dan kinerjanya tetap terjaga secara berkelanjutan.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mampu menjelaskan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada objek penelitian tersebut.

REFERENSI

- Afriana, H., Aprillia, F., & Siboro, S. F. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ciptasinatria (WCS Abysena). *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi (JMAEKA)*, 2(2), 433–438.
- Amanda, K., & Sari, T. N. (2026). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping pada PT . Telkom Property Medan*. 06(01), 121–129.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish Publisher.
- Endra, T. F. S. S. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Janah, A. N., & Putra, G. K. (2024). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Indomaret Kecamatan Pegadon Area Kendal)*. 9–21.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Mardiatmoko, G. (2020a). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [CANARIUM INDICUM L .J]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of . 14(3), 333–342.*
- Mardiatmoko, G. (2020b). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi) Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda (Canarium Indicum). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Nining, A. S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/trendi ng.v1i4.1723>
- Nugroho, M. R., & Asmadi, I. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang*. 4(3), 5100–5109.
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 7(3), 80–89.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *EMABI*, 1(3), 1–11.
- Rizki, M. N. N., & Tahwin, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mitra Lestari Kabupaten Pati. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 2597–5234.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai (I. B. U. Putra & I. M. S. Amerta, Eds.)*. Scopindo.
- Seffani, V. R., & Sabariah, E. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrahmitra Selaras. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3.
- Setiawan, D., Kusmayati, N., Zebua, M., & Emmywati. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Dua Sahabat Group. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(1), 9130–9137.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Sama yang*

- Solid* (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Bumi Aksara.
- Sugiarti, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif)* (Wahyudi, Ed.; Number 39). PT Dewangga Energi Internasional.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.