

The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in Online Shops in Surabaya

[Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Online Shop di Surabaya]

Moch Aldi Rafsanjani¹⁾, Eko Hardi Ansyah²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ekohardil@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance in online shops in Surabaya. The research employs a quantitative approach with a correlational design. The sample consists of 200 employees selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple regression to examine the relationship between variables. The results indicate that work motivation and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, these variables contribute to improving productivity. Additionally, the work environment and company policies play a crucial role in enhancing motivation and job satisfaction, ultimately affecting employee performance.*

Keywords - employee performance; work motivation; job satisfaction; online shop. surabaya

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada online shop di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri dari 200 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda untuk melihat hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas. Faktor lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.*

Kunci – kinerja karyawan; motivasi kerja; kepuasan kerja; online shop; surabaya

I. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun belakangan, industri e-commerce di Indonesia telah mengalami perkembangan yang sangat cepat, dipicu oleh bertambahnya penggunaan teknologi digital dan perubahan cara belanja konsumen. Menurut informasi dari Statista, jumlah orang yang menggunakan e-commerce di Indonesia diprediksi akan terus bertambah hingga tahun 2029, dengan tambahan sekitar 33,5 juta pengguna baru. Tren ini menunjukkan bahwa semakin banyak orang yang memilih berbelanja secara online, menjadikan sektor ini salah satu pilar penting dalam ekonomi digital. [1] Sebagai salah satu daerah ekonomi utama di Indonesia, Jawa Timur memiliki kontribusi penting dalam dunia e-commerce negara ini. Di tahun 2022, ada 2,99 juta pengusaha yang melakukan penjualan lewat platform e-commerce di Indonesia, dan Jawa Timur berada di urutan kedua sebagai provinsi dengan jumlah pengusaha terbanyak, mencapai 571.958 unit bisnis.[2]. Hal ini menunjukkan bahwa Surabaya dan sekitarnya memiliki pasar digital yang signifikan dan kompetitif, yang dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja di sektor ini.

Seiring dengan perkembangan industri digital, perekonomian Kota Surabaya juga naik sebesar 5,70% di tahun 2023, walaupun ada sedikit penurunan dibandingkan dengan pertumbuhan 6,51% di tahun sebelumnya.[3]. Industri e-commerce diperkirakan akan menjadi salah satu pendorong utama bagi pertumbuhan ekonomi ini, seiring dengan semakin banyaknya bisnis yang beroperasi secara online. Namun, di tengah lonjakan ini, sejumlah perusahaan mengalami kesulitan dalam mengelola tenaga kerja mereka, terutama dalam hal memotivasi dan memastikan kepuasan kerja karyawan, yang dapat membuat kinerja dan produktivitas perusahaan terpengaruh secara langsung.

Studi Abdul Rasyid. (2024) Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam bekerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Ini berarti, semakin tinggi motivasi para pekerja, maka akan semakin baik hasil kerja mereka di KSP Mandiri Sejahtera.[4], Pekerjaan oleh Jovani Anggara Putra dan penelitian Rahayu (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan

komitmen karyawan kepada perusahaan..[5]Beberapa kajian sebelumnya menunjukkan bahwa dorongan dalam bekerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, di mana elemen seperti upah, bonus, dan suasana kerja yang positif dapat memperbaiki kinerja individu. Selain itu, rasa puas dalam pekerjaan juga membantu dalam membangun kesetiaan karyawan sekaligus mengurangi angka pengunduran diri di perusahaan. Namun, penelitian yang membahas dampak kedua elemen ini dalam konteks bisnis online di Surabaya masih sangat terbatas. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dorongan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor e-commerce Surabaya, untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam dalam usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja di bidang ini.

Kinerja yang baik dari karyawan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, efisien, dan dengan kualitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya memberi efek positif pada produktivitas. Di sisi lain, kinerja yang buruk dapat menghambat produktivitas karena memerlukan lebih banyak waktu dan sumber daya untuk memperoleh hasil yang sama atau bahkan lebih rendah. Untuk menilai kinerja karyawan, penilaian dilakukan sebagai umpan balik mengenai hasil kerja mereka. Dengan umpan balik ini, karyawan dapat memahami area yang butuh perbaikan dan merasa terdorong untuk terus berkembang. Salah satu elemen yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja,[6]Perusahaan dapat membangun keseimbangan yang mendorong sukses jangka panjang. Selain itu, menilai kinerja menjadi alat krusial untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memenuhi atau melampaui ekspektasi kinerja seharusnya menerima penghargaan seperti promosi atau kenaikan gaji, sedangkan mereka yang tidak memenuhi target bisa dibimbing atau diberikan tindakan lain yang sesuai. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil dari kerja individu yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pencapaian. Sementara itu, Bangun mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang mengikuti standar tertentu untuk mendukung tujuan organisasi. Beberapa indikator yang umum digunakan untuk menilai kinerja termasuk kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kemampuan untuk berkolaborasi.[7].

Aspek-aspek kinerja pegawai (1) Kualitas kerja berkaitan dengan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan standar dan persiapan yang ada. (2) Kuantitas kerja menggambarkan jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.[8]. Ketepatan waktu mengacu pada durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode yang ditentukan, karena setiap pekerjaan saling bergantung satu sama lain [9], (4) Kemandirian mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri dalam lingkungan kerja. Sementara itu, komitmen kerja menggambarkan tingkat dedikasi karyawan terhadap instansi serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja [10]. Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, baik dari segi produktivitas maupun daya saing. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak, sehingga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.Hal ini sejalan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal [11].

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 Desember 2024 dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 30 karyawan di perusahaan online shop di Surabaya, diperoleh beberapa temuan penting terkait faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 62,7%. Namun, pada indikator pencapaian target kerja, sebanyak 53,3% karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dikaitkan dengan rendahnya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dasar, seperti gaji (kebutuhan fisiologis) dan rasa aman dalam bekerja (kebutuhan keamanan), sebagaimana dijelaskan dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Selain itu, 91,67% responden menilai bahwa pengawasan dan arahan dari atasan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini mendukung Teori Herzberg, yang menjelaskan bahwa faktor penghargaan dan arahan yang jelas dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survei ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan online shop. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan yang jelas, serta memperkuat komunikasi dan pengawasan dari atasan agar produktivitas dan kepuasan kerja dapat meningkat secara optimal. Bukti empiris dari penelitian terdahulu berkaitan dengan problem kinerja karyawan adalah sebagai berikut. Penelitian oleh Alfizi Faktor-faktor yang menyebabkan masalah dalam kinerja saling berhubungan, terutama yang berhubungan dengan individu. Di antara faktor-faktor ini ialah disiplin diri, kepemimpinan, penjadwalan, dan pengelolaan waktu. Sementara itu, faktor-faktor manajerial terkait dengan kurangnya pengawasan, kurangnya koordinasi, serta beban kerja yang terlalu tinggi [12].

Dorongan untuk mencari cara dalam memimpin energi dan kemampuan tim agar mau bekerja sama dengan baik untuk mencapai dan merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. [13] motivasi kerja merupakan energi yang

mendorong seseorang untuk memberikan upaya terbaik demi keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya. Ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan organisasi sejalan dengan tercapainya tujuan pribadi dari anggota organisasi tersebut. Di sisi lain, Hasibuan menjelaskan dorongan kerja sebagai suatu bentuk pendorong yang menumbuhkan semangat individu untuk bersedia berkolaborasi dengan efisien dan terkoordinasi demi mencapai tujuan bersama.[14] Maslow menyatakan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam kebutuhan, seperti kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri, serta aktualisasi diri. Dari kebutuhan-kebutuhan ini, ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi seorang karyawan, yaitu: 1. Kebutuhan fisik, yang dipenuhi melalui gaji, bonus, uang makan, uang untuk transportasi, dan tempat tinggal. 2. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, yang mencakup jaminan sosial, dana pensiun, asuransi kesehatan dan kecelakaan, serta fasilitas keamanan kerja. 3. Kebutuhan sosial, yang terwujud melalui interaksi dan diterima dalam lingkungan kerja. 4. Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan, yang berupa pengakuan atas keterampilan dan pencapaian, baik dari rekan kerja maupun atasan. 5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yang didukung oleh pekerjaan yang menantang serta kesempatan untuk mengasah keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan.[15] Ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Najla' A Ajeung Ratnadinigrum yang berhasil menerapkan teori Maslow dengan baik, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar, keamanan, dan sosial para karyawan. Namun, aspek penghargaan diri masih perlu diperbaiki, salah satunya dengan memberikan sertifikat penghargaan yang juga bisa berpengaruh pada gaji. Di samping itu, PT PIN perlu memperkuat sistem informasi pemasaran untuk mendukung motivasi kerja dengan lebih efektif. Tindakan-tindakan ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan keberhasilan perusahaan.[16].

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat pribadi, di mana setiap individu dapat merasakan tingkat kepuasan yang berbeda. Ini dapat dipahami sebagai reaksi emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki satu definisi; seseorang mungkin merasa senang dengan salah satu bagian pekerjaan tetapi tidak senang dengan bagian lainnya. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap umum yang muncul dari berbagai pandangan terhadap faktor-faktor pekerjaan, ciri-ciri pribadi, dan interaksi sosial di luar tempat kerja. Dalam teori yang dikenal sebagai Teori Dua Faktor, Herzberg menguraikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang terpisah dan tidak saling berhubungan dalam satu spektrum. Melalui penelitiannya, Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kategori: penggembira dan penghambat. Kelompok penggembira, atau motivator, termasuk faktor-faktor yang dikenal menjadi sumber kepuasan kerja, seperti pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang.[17].

Faktor dorongan (satisfier) atau intrinsik adalah elemen motivasi menurut teori dua faktor Herzberg yang meningkatkan semangat kerja dengan memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi: a. Pekerjaan Itu Sendiri – Tugas yang menantang dan memberikan rasa pencapaian dapat meningkatkan motivasi. b. Kesempatan untuk Maju – Peluang untuk berkembang dalam tugas dan jabatan mendorong karyawan untuk berprestasi. c. Pengakuan/Penghargaan – Penghargaan atas pencapaian lebih ampuh untuk memotivasi dibandingkan dengan imbalan finansial. d. Keberhasilan – Mencapai target dalam tugas dapat menumbuhkan semangat untuk menghadapi tantangan selanjutnya. e. Tanggung Jawab – Kepercayaan dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi.[18]

Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan 1. Gaji: Pembayaran yang diterima oleh karyawan perlu memenuhi kebutuhan dasar dan juga kebutuhan yang lebih tinggi. Upah harus adil, memberi semangat, dan bersifat berkembang. 2. Pekerjaan itu sendiri: Tugas yang dijalani harus menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan penuh tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah bisa bikin jenuh, sementara yang terlalu sulit bisa menimbulkan tekanan. 3. Promosi: Proses pindah ke posisi yang lebih tinggi, beserta tugas dan tanggung jawab yang baru, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. 4. Tim kerja: Hubungan baik dengan rekan kerja yang saling mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. 5. Pengawasan: Gaya supervisi dari atasan yang peduli dan melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan dapat meningkatkan kepuasan mereka. 6. Kondisi kerja: Lingkungan kerja yang baik memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja.[19] Hal ini sejalan dengan pandangan Qisthian Rahadi1 dan Rozikan2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai BMT lebih dipengaruhi oleh faktor kebersihan, khususnya interaksi dengan kolega dan gaji yang dirasa cukup. Pendapat ini berbeda dengan teori Herzberg yang menyoroti faktor motivasi sebagai kunci kepuasan kerja. Selain itu, atmosfer kerja yang baik dan adanya tantangan dalam pekerjaan juga memperkaya kepuasan pegawai.[20].

Semangat yang tinggi cenderung memperbaiki hasil kerja karyawan, membuat mereka lebih giat, lebih terfokus, dan lebih berkomitmen untuk mencapai sasaran. Semangat juga berpengaruh pada ketahanan karyawan ketika menghadapi rintangan dan masalah dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya membawa dampak baik bagi hasil kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka cenderung memberikan

yang terbaik. Kepuasan dalam pekerjaan juga bisa menurunkan tingkat absensi dan perputaran karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Semangat dan kepuasan kerja saling mempengaruhi. Semangat yang tinggi bisa meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya, kepuasan kerja juga dapat membangkitkan semangat. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki semangat yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian oleh Yusifa Arifah dan tim dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap hasil kerja karyawan.[21].

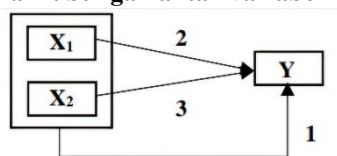
Studi tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan dapat berdampak pada kinerja karyawan, namun masih sedikit penelitian yang menggabungkan kedua variabel ini untuk menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting sebagai langkah baru untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dianggap sebagai variabel yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, seperti tujuan pribadi dan keinginan untuk berkembang, sementara kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di toko online di Surabaya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di toko online di Surabaya.

II. METODE

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional.[22] Menurut pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan cara yang efektif dalam ilmu pengetahuan, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, serta memahami fenomena dengan akurasi tinggi. Jika disusun dan dianalisis dengan baik, metode ini dapat memberikan informasi yang berharga di berbagai bidang ilmu. Penting untuk dicatat bahwa ini hanya satu di antara banyak metode penelitian yang tersedia, dan pemilihan metode harus disesuaikan dengan masalah dan tujuan penelitian yang sedang dihadapi. Penelitian korelasional adalah pendekatan yang digunakan untuk menemukan serta mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa mempengaruhi atau mengubah variabel-variabel tersebut (Faenkel dan Wallen, 2008:328). Melalui analisis ini, peneliti bisa memahami tingkat dan karakter hubungan antar variabel, yang bisa memberikan wawasan mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti.[23].

Pola Hubungan antar Variabel



X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Dari desain penelitian diatas dapat diketahui bahwa terdapat tiga permasalahan yang hendak dibuktikan dalam penelitian ini yakni:

1. Membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
3. Membuktikan adanya pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam studi ini, metode purposive sampling diterapkan untuk menentukan sampel yang akan diteliti. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan responden yang sesuai dengan kriteria tertentu yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Sampel yang diteliti terdiri dari 200 pegawai yang bekerja di berbagai toko online di Surabaya. Kriteria pemilihan sampel meliputi: 1. Pegawai yang bekerja di perusahaan toko online – Untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman langsung di lingkungan kerja yang relevan dengan konteks penelitian. 2. Memiliki pengalaman kerja setidaknya satu tahun – Pegawai dengan pengalaman sekurang-kurangnya satu tahun lebih mungkin memahami lebih dalam mengenai motivasi dan kepuasan kerja yang berkaitan dengan prestasi mereka. 3. Bersedia ikut serta dalam penelitian – Hanya pegawai yang siap mengisi kuesioner yang akan dipilih untuk memastikan data yang didapat lebih valid dan akurat. Penggunaan metode purposive sampling ini

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted

dilakukan karena tujuan penelitian bukan untuk menggeneralisasi seluruh populasi pekerja toko online di Surabaya, tetapi untuk lebih memahami bagaimana motivasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di sektor ini. Dengan mempertimbangkan kriteria yang ada, metode ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dengan tujuan penelitian dan dapat memberikan gambaran yang lebih tepat mengenai fenomena yang sedang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan model skala likert yang tujuannya untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Instrumen Motivasi Kerja (X1)

Skala psikologi motivasi kerja yang di adopsi dari penelitian terdahulu dimana dalam penyusunannya mengacu pada aspek dan indikator pendapat maslow. 1. kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan harga diri. 5. Kebutuhan aktualisasi diri Skala tersebut memiliki 26 aitem valid dan reliabilitas Cronbach's Alpha nilai $\alpha = 0,936$. [24]

Instrumen Kepuasan Kerja (X2)

Skala psikologi kepuasan kerja yang di adopsi dari penelitian terdahulu dimana dalam penyusunannya mengacu pada aspek dan indikator pendapat maslow Two Factors Theory, Herzberg 1. Gaji, 2. pekerjaan itu sendiri, 3. Promosi, 4. kelompok kerja, 5. Pengawas, dan 6. Kondisi kerja Skala tersebut memiliki 36 aitem valid dan reliabilitas Cronbach's Alpha nilai $\alpha = 0,896$. [24]

Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Skala kinerja karyawan yang di adopsi dari penelitian terdahulu disusun berdasarkan ukuran-ukuran kinerja pekerja yang mencakup kualitas, jumlah, ketepatan waktu, dan kemandirian. Skala ini terdiri dari 32 item yang dibagi menjadi dua kelompok item yaitu 16 item positif dan 16 item negatif. Hasil uji keandalan item skala kinerja pekerja menunjukkan koefisien keandalan sebesar 0,885. [25]

Teknik Analisis Data

Sebelum memulai analisis data dalam penelitian ini, empat uji asumsi dilakukan sebagai langkah awal: normalitas, multikolinearitas, homoskedastisitas, dan linearitas. Setelah empat uji asumsi, peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data, yaitu regresi berganda, untuk menilai pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. SPSS for Windows versi 25 digunakan untuk memproses semua data dalam penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Deskripsi Data

Gambar 1. Deskriptif Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	200	66	88	78,45	4,001
Kepuasan Kerja	200	94	120	108,11	4,687
Kinerja Karyawan	200	81	109	96,41	5,070
Valid N (listwise)	200				

Tabel deskriptif menunjukkan bahwa data berasal dari 200 responden dengan skor Motivasi Kerja (66-88, rata-rata 78,45, SD 4,001), Kepuasan Kerja (94-120, rata-rata 108,11, SD 4,687), dan Kinerja Karyawan (81-109, rata-rata 96,41, SD 5,070). Nilai rata-rata yang mendekati nilai tengah rentang skor, dan standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa data tidak terlalu menyebar, sehingga sebaran data cenderung stabil dan tidak memiliki variasi yang ekstrim.

2. Analisa Data Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi, terdiri dari : (1) Uji normalitas memastikan bahwa data setiap variabel berdistribusi normal, (2) Uji linearitas untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel X dan Y bersifat linear, (3) Uji multikolinearitas memeriksa apakah antar variabel X tidak memiliki korelasi yang terlalu kuat, (4) Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah variabel X memiliki varians yang tidak sama di seluruh data.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal [26]. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS versi 25. Hasil uji normalitas dapat disimpulkan sebagai berikut: a. Jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. b. Jika nilai signifikansi kurang tinggi dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.084	200	.002	.987	200	.072
Kepuasan Kerja	.067	200	.031	.989	200	.113
Kinerja Karyawan	.060	200	.080	.991	200	.223

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi ($p > 0,05$) pada Shapiro-Wilk, sehingga data dianggap berdistribusi normal dan dapat dianalisis dengan metode parametrik.

B. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinearitas, sehingga setiap variabel independen dapat memberikan pengaruh yang unik tanpa redundansi. Untuk menguji asumsi multikolinearitas, digunakan VIF (Variance Inflation Factor) dan TOL (tolerance). Menurut Imam Ghazali (2006), berikut adalah interpretasi dari nilai-nilai tersebut. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian tersebut. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian tersebut [27].

Tabel 1. Output Uji Multikolenieritas SPSS

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.897	1.115
	Kepuasan Kerja (X2)	.897	1.115

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel uji diatas diketahui bahwa tidak adanya gejala multikolenieritas, hal ini dapat dilihat pada nilai tolerance pada kedua variabel X_1 dan X_2 sebesar 0,897 dan nilai VIF untuk ke dua variabel independent yakni motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 1,115, karena nilai VIF kurang dari 10.00 dan nilai tolerance lebih dari 1.000. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

C. Uji Homoskedastisitas

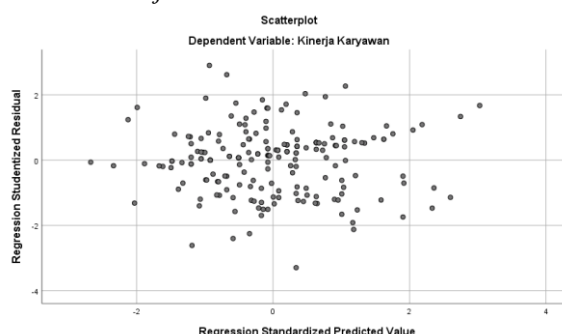
Deteksi heteroskedastisitas pada model regresi linear bertujuan untuk memeriksa apakah varians galat berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ini dapat dilakukan dengan memeriksa plot antara fitted values dan studentized residual (Nurmawati & Kismiantini, 2019). Jika plotnya acak atau tidak berpola, maka asumsi

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted

homoskedastisitas terpenuhi dan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Namun, jika ada pola tertentu, maka terdapat masalah heteroskedastisitas (Astivia & Zumbo, 2019) [28].

Gambar 3. Uji Homoskedastisitas SPSS



Berdasarkan hasil uji homoskedastisitas pada Gambar 3 di atas, diketahui tidak terdapat pola yang jelas serta sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

D. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah dua atau lebih variabel memiliki hubungan linear yang signifikan. Uji ini sering digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengambilan keputusan didasarkan pada: Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dan (Y) adalah linear. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dan (Y) tidak linear. [29]

Gambar 4. Uji Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	827,638	20	41,382	1,728	,033
		Linearity	271,057	1	271,057	11,318	<,001
		Deviation from Linearity	556,581	19	29,294	1,223	,243
	Within Groups		4286,917	179	23,949		
	Total		5114,555	199			

Berdasarkan dari analisis uji pada gambar diatas diperoleh nilai Sig. dari Deviation from Linearity sebesar 0,243 $> 0,05$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja (X_1) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dalam persamaan garis regresi ialah linier.

G.ambar 5. Uji Linieritas Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	770,053	22	35,002	1,426	,107
		Linearity	351,086	1	351,086	14,304	<,001
		Deviation from Linearity	418,967	21	19,951	,813	,702
	Within Groups		4344,502	177	24,545		
	Total		5114,555	199			

Berdasarkan analisis uji linearitas pada Gambar 4, nilai Sig. Deviasi dari Linearitas adalah 0,243 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, persamaan regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, pada gambar 5, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai Sig. Deviasi dari Linearitas adalah 0,702 $> 0,05$, yang menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

1. Hipotesis Pertama . Hipotesis Pertama

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted

Berdasarkan hasil analisis regresi dalam Tabel 3, hipotesis pertama yang diuji adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F(2, 197) = 10,033$, $p < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan Tabel 2 Model Summary, diperoleh nilai $R^2 = 0,092$, yang berarti bahwa kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 9,2%. Sisanya, sebesar 90,8%, dipengaruhi oleh variabel selain ini yang tidak diteliti dalam penelitian yang saat ini sedang diteliti.

Tabel 6. Hasil R Square pada Uji Hipotesis Pertama
Model Summary

Model	R	Std. Error of the Estimate
1.	.304 ^a	4.854
R Square .092 Adjusted R Square .083		
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)		
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)		

Tabel 3. Hasil Uji F pada Hipotesis Pertama
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.804	2	236.402	10.033	.001 ^b
	Residual	4641.751	197	23.562		
	Total	5114.555	199			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

2. Hipotesis kedua dan ketiga

Berdasarkan hasil analisis regresi dalam Tabel 4, hipotesis kedua yang diuji adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($\beta=0,163$, $t(199) = 2,273$, $p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis kedua diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hipotesis ketiga yang diuji adalah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($\beta=0,210$, $t(199) = 2,926$, $p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga juga diterima, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga **Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.700	9.098		6.122	.001
	Motivasi Kerja (X1)	.206	.091	.163	2.273	.024

Kepuasan Kerja (X2)	.227	.078	.210	2.926	.004
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan Garis Regresi

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad Y = 55.700 + 0.206X_1 - 0.227X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa konstanta adalah 55.700, yang berarti bahwa jika variabel insentif kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) keduanya nol, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 55.700. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,206, yang berarti bahwa peningkatan satu unit dalam motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206 unit, dengan ketentuan bahwa semua variabel independen lainnya tetap tidak berubah. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,227, yang berarti bahwa untuk setiap kenaikan satu unit dalam kepuasan kerja (X2), kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,227 unit, dengan ketentuan bahwa semua variabel independen lainnya tetap konstan.

Nilai Sumbangan Efektivitas Variabel Independen dalam Penelitian

Tabel 5. Sumbangan Efektivitas Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (Rxy)	R Square	Sumbangan Efektif
Motivasi Kerja	0.163	0.230	0,092	3,749
Kepuasan Kerja	0.210	0.262		5,502

Dapat diketahui Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki sumbangan efektivitas terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sebesar 3,749% pada variabel motivasi kerja (X1) dan 5,502% pada variabel kepuasan kerja (X2). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan terbesar terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan online shop di Surabaya. Hal ini selaras dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Maslow, di mana pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji (kebutuhan fisiologis) dan rasa aman dalam bekerja (kebutuhan keamanan) menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, teori dua faktor Herzberg juga menegaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti penghargaan dan pengakuan atas kerja keras karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,163$, $p < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya dalam menyelesaikan tugas. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja meliputi gaji yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang untuk berkembang dan mendapatkan penghargaan atas pencapaian kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Yusifa Arifah dkk., yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih fokus, tekun, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan.[30]

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selain motivasi kerja, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,210$, $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, serta lebih berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kejelasan tugas, hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang mendukung. Sesuai dengan teori Herzberg,

kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan online shop di Surabaya. Hal ini diperkuat dengan nilai R^2 sebesar 9,2%, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 9,2% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, sistem manajemen perusahaan, dan kebijakan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan online shop perlu lebih memperhatikan strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, seperti: 1. Menyediakan sistem penghargaan yang adil (gaji, bonus, insentif kinerja). 2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (komunikasi terbuka, keseimbangan kerja-hidup). 3. Meningkatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka memiliki peluang karier yang lebih baik. 4. Memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan, baik dalam bentuk verbal maupun material. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Keterbatasan penelitian

Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan protokol yang sesuai dan dengan sangat hati-hati untuk memastikan bahwa hasilnya objektif. Akan tetapi, penelitian ini memiliki kekurangan yang signifikan yang harus diatasi. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Padahal, variabel lain, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja, mungkin memiliki dampak pada kinerja karyawan yang tidak dipertimbangkan dalam analisis penelitian ini. Kedua, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Meskipun teknik ini memungkinkan pemilihan responden yang lebih relevan, tetap ada potensi bias dalam representasi populasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan untuk wilayah Surabaya dan belum tentu berlaku untuk karyawan online shop di daerah lain. Ketiga, dalam pengisian kuesioner, terdapat kemungkinan bahwa responden tidak menjawab secara objektif karena faktor subjektivitas, kurangnya pemahaman terhadap pertanyaan, atau kekhawatiran akan jawaban yang mereka berikan. Hal ini dapat memengaruhi keakuratan data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel lain yang lebih luas, menggunakan metode sampling yang lebih representatif, serta mengombinasikan metode pengukuran yang lebih objektif, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri online shop.

IV. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di toko online di Surabaya. Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara individual, motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kegembiraan, sedangkan kepuasan kerja mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman dan menurunkan tingkat pergantian karyawan.

Secara simultan, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 9,2% terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R^2 (Square) = 0,092. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 90,8% terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem manajemen perusahaan.

Hasil ini menegaskan bahwa bisnis online shop harus membuat rencana untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang sesuai, dan peluang untuk pengembangan karier. Akibatnya, karyawan akan lebih termotivasi dan puas dalam bekerja, sehingga memengaruhi kinerja dan hasil bisnis secara keseluruhan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Peneliti menyampaikan kata terima kasih yang mendalam kepada pihak yang bersedia membantu dan berkontribusi dalam penyusunan artikel penelitian. serta terima kasih kepada pihak manager atau hrd di seluruh online shop di surabaya sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

REFERENSI

- [1] www.statista.com, Number of users of e-commerce in Indonesia from 2020 to 2029, www.statista.com.
- [2] Dukut Noegroho, Jatim Jadi Provinsi dengan Jumlah Pelaku Usaha Terbanyak Kedua di E-Commerce, www.suarasurabaya.net.
- [3] bps.go.id, Ekonomi Kota Surabaya Tahun 2023 Tumbuh 5,70 Persen, bps.go.id.
- [4] A. Basyid, P. Studi, M. Stie, and P. Tanjungpinang, PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 7, no. 1, pp. 39–41, 2024.
- [5] J. Anggara Putra and S. Ning Farida, PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRASOJO JAYA BERSAMA INDONESIA.
- [6] B. Thoibah, D. Purnama Sari, E. Ayenti, M. Sofi, K. Kunci, and M. Keja Kinerja Karyawan, Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Literatur Study: The Influence of Work Motivation on Employee Performance in the Company Artikel Review, *J Jurnal Kolaboratif Sains*, vol. 7, no. 7, pp. 2605–2609, 2024, doi: 10.56338/jks.v7i7.5534.
- [7] W. Widjaja, Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X, *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, vol. 19, no. 1, 2021, doi: 10.31294/jp.v17i2.
- [8] I. Wayan Bagia, W. Cipta, and J. Manajemen, PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, 2019.
- [9] P. Studi Manajemen, M. Butarbutar, S. Simatupang, M. Sianturi, S. Sultan Agung Jalan Surabaya No, and K. Pematangsiantar, Maker: Jurnal Manajemen PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SARI ASIH NUSANTARA PEMATANGSIANTAR, vol. 7, no. 1, pp. 116–124, 2021, [Online]. Available: <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- [10] N. Komang, A. Juliandari, G. P. Agus, J. Susila, W. Bagia, and J. Manajemen, PENGARUH KEMANDIRIAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LILIN LOVINA BEACH HOTEL TAHUN 2016, *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, vol. 8, 2020.
- [11] UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003.
- [12] B. Widadi, I. Setiawan Mangku Negara, and F. Mutiara Savitri, ANALISIS PENYEBAB PERMASALAHAN KINERJA KARYAWAN DENGAN INTERRELATIONSHIP DIAGRAM (STUDI KASUS DI STIKES HARAPAN BANGSA PURWOKERTO), *Majalah Ilmiah Solusi*, vol. 17, no. 2, 2019.
- [13] K. Gunawan, MOTIVASI KERJA MENURUT ABRAHAM MASLOW TERHADAP KINERJA KARYAWAN, *JURNAL MANAJEMEN*, vol. 2, no. 2, 2017.
- [14] B. Asteria, D. Achmad, N. Stie, and W. Wiwaha, ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANTUL, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, vol. 1, no. 1, 2021, doi: 10.32477/jrabi.v1i1.xxx.
- [15] K. Wiji Rahayu, PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR.

- [16] A. Ajeung Ratnadiningrum and M. Takrim, Manajemen Administrasi, *Universitas Bina Insani; Jl. Raya Siliwangi*, vol. 7, no. 2, pp. 169–178, 2023.
- [17] B. Beliadwi and C. Moningka, GAMBARAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WORLEYPARSONS INDONESIA DI TINJAU DARI TEORI DUA FAKTOR HERZBERG.
- [18] B. Beliadwi and C. Moningka, GAMBARAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WORLEYPARSONS INDONESIA DI TINJAU DARI TEORI DUA FAKTOR HERZBERG, *PSIBERNETIKA*, vol. 5, no. 2, 2012.
- [19] S. Jamal and M. Pradana, PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN INDRAMAYU THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF INDRAMAYU REGIONAL GENERAL HOSPITAL, *e-Proceeding of Management*, vol. 8, no. 4, 2021.
- [20] Q. Rahadi and Rozikan, Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg, *Al Maal : Journal of Islamic Economics and Banking*, vol. 5, no. 1, pp. 85–99, 2024, doi: 10.31000/almaal.v5i1.10726.
- [21] Y. Arifah, PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE, [Online]. Available: <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- [22] M. Rosyadi and Suyatiningsih, KORELASI ANTARA PERSEPSI PENGELOLAAN DAN LAYANAN PUSTAKA DENGAN MOTIVASI BELAJAR DI DIGITAL LIBRARY UNY, *Jurnal EPISTEMA*, vol. 1, no. 1, pp. 59–67, 2020.
- [23] R. Siroj, W. Afgani, D. Septaria, and G. Salsabila, METODE PENELITIAN KUANTITATIF PENDEKATAN ILMIAH UNTUK ANALISIS DATA, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, vol. 7, no. 3, pp. 11279–11289, 2024.
- [24] R. Rizqa NIM, HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SUZUYA MALL BANDA ACEH DI MASA PANDEMI COVID-19 SKRIPSI Diajukan Oleh, 2021.
- [25] Ririn Septianingsih, EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. X BRANCH OF SEMARANG, UNIVERSITAS SEMARANG, semarang. Accessed: Mar. 07, 2025. [Online]. Available: <https://eskrripsi.usm.ac.id/files/skrripsi/F11A/2017/F.111.17.0066/F.111.17.0066-15-File-Komplit-20210304121102.pdf>(<https://eskrripsi.usm.ac.id/files/skrripsi/F11A/2017/F.111.17.0066/F.111.17.0066-15-File-Komplit-20210304121102.pdf>)[1]
- [26] S. A. Pratama, R. Intan, P. Mahasiswa, D. Dosen, and M. Unsuraya, PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI EKSPOR PT. DUA KUDA INDONESIA, 2021.
- [27] E. Rahim, Pengaruh Rasio Lancar dan Rasio Hutang terhadap Ekuitas Return On Asset di PT. Astra Otoparts Tbk Periode 2008–2017, *Jurnal Ilmiah Semarak*, vol. 2, no. 2, pp. 144–163, 2019.
- [28] A. Gunandi, PENERAPAN ANALISIS JALUR PADA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI INDONESIA, *JURNAL STATISTIKA DAN SAINS DATA*, vol. 1, no. 1, pp. 20–39, 2023, [Online]. Available: <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jssd>
- [29] C. K. Setiawan, S. Yanthy, Y. Mahasiswa, D. Dosen, and M. Unsuraya, THE BODY SHOP INDONESIA (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo), *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, vol. 10, no. 1, p. 1, 2020.
- [30] Y. Arifah, PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE, *Jiic: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, vol. 1, no. 6, 2024, [Online]. Available: <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.