

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINTREN MANDIRI**



**Skripsi Oleh :**

**NURHALIZAH**

**01011382126187**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINTREN MANDIRI**

Disusun Oleh :

Nama : Nurhalizah  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126187  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 23 Mei 2025



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINTREN MANDIRI

Disusun Oleh:

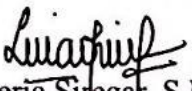
Nama : Nurhalizah  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126187  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konstentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Juli 2025 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 22 Juli 2025  
Panitia Ujian Komprehensif

Dosen Pembimbing

Dosen penguji

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

  
Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.  
NIP. 198907112018031001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhalizah  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126187  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINTREN MANDIRI”**

Pembimbing:

Ketua : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 09 Juli 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 22 Juli 2025

Pembuat Pernyataan



Nurhalizah

NIM. 01011382126187

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"It's a long way down, but i am closer up there"*

*- Demi Lovato -*

*"I've done my time, i did my part. But I'm just getting started"*

*- Jason Mraz -*

**Skripsi ini saya**

**Persembahkan untuk:**

- Tuhan
- Orang Tua
- Keluarga
- Almamater

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah Nyalah, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sintren Mandiri"**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umat muslim yang mengikuti ajaran hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerja sama dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 18 Juli 2025  
Penulis

Nurhalizah  
01011382126187

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji hanya milik Allah SWT. Berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar semata-mata tidak hanya usaha penulis sendiri, melainkan bantuan tulus dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan yang Maha Esa Allah SWT dengan segala karunia, berkat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
2. Keluarga saya terutama Ayah, Ibu, dan saudara saya yang selalu mendukung, mengingatkan, dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.** selaku rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus pembimbing akademik, terima kasih atas dukungan, arahan, saran, masukan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menjalani masa studi.
5. Bapak **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.,** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

6. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.**, selaku dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas dukungan, arahan, saran, masukan yang diberikan selama penulis menjalani masa studi.
7. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan proposal skripsi ini.
8. Ibu **Nia Meitisari, S.E., M.Si**, selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, kritik serta saran kepada saya dalam perbaikan penulisan skripsi.
9. **Staff pegawai Tata Usaha/Administrasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terkhusus **Kak Adi** yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
10. **Sahabat seperjuangan**, terkhusus Ziva, Keteng, Salsa, dan Nyanya, terima kasih sudah menemani, menghibur, dan menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam masa perkuliahan sampai proses penyusunan skripsi ini selesai.
11. **Teman-teman BJ**, terima kasih atas waktu singkat dan berkesannya selama menempuh pendidikan ini telah menghibur penulis selama masa pengerjaan skripsi.
12. Terakhir, penulis menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri atas keberanian untuk bertahan, meskipun sempat diliputi rasa lelah, ragu, dan keinginan untuk menyerah. Terima kasih telah menyelesaikan apa yang telah dimulai, dan mampu bangkit kembali dari berbagai keterpurukan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini. Besar harapan penulis atas saran dan

kritik yang bersifat membangun. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 18 Juli 2025  
Penulis,

Nurhalizah  
01011382126187

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINTREN MANDIRI

Oleh :

Nurhalizah<sup>1</sup>, Lina Dameria Siregar<sup>2</sup>, Nia Meitisari<sup>3</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sintren Mandiri. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Sintren Mandiri dengan sampel 35 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Data diolah menggunakan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sintren Mandiri.

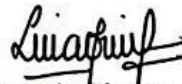
**Kata kunci : Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021

**ABSTRACT**

**By :**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION  
ON EMPLOYEE PERMORMANCE AT CV. SINTREN MANDIRI***

**Oleh :**

**Nurhalizah<sup>1</sup>, Lina Dameria Siregar<sup>2</sup>, Nia Meitisari<sup>3</sup>**

*This research aims to determine the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at CV. Sintren Mandiri. The population used was all employees of the CV. Sintren Mandiri with a sample of 35 people, using a saturated sampling technique. Data was obtained by distributing questionnaires to respondents. The analysis technique used is a multiple linear analysis technique. The data was processed using the SPSS version 27 program. The research results showed that the variables of work motivation and job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of the CV. Sintren Mandiri employees.*

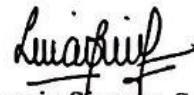
***Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance***

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Nurhalizah

NIM : 01011382126187

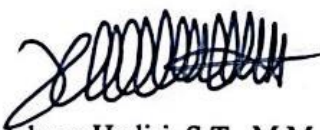
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

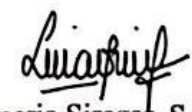
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sintren Mandiri

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 19890711201803100

Dosen Pembimbing

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

|                      |                                                                                                                                   |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama Mahasiswa       | : Nurhalizah                                                                                                                      |
| NIM                  | : 01011382126187                                                                                                                  |
| Jenis Kelamin        | : Perempuan                                                                                                                       |
| Tempat/Tanggal Lahir | : Palembang/21 September 2002                                                                                                     |
| Agama                | : Islam                                                                                                                           |
| Status               | : Belum Menikah                                                                                                                   |
| Alamat               | : Jl. Makrayu Lr.Tanjung Burung Utama<br>RT26 RW09 Kelurahan 30 Ilir Kecamatan Ilir<br>Barat 2, Kota Palembang, Sumatera Selatan. |
| Email                | : Nlzh4a@gmail.com                                                                                                                |



### **PENDIDIKAN FORMAL**

- SD : SDN 157 Palembang
- SMP : SMP Muhammadiyah 1 Palembang
- SMA : SMK Negeri 3 Palembang

## DAFTAR ISI

|                                                                |              |
|----------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>             | <b>i</b>     |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>                        | <b>ii</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>           | <b>iii</b>   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                              | <b>iv</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                     | <b>v</b>     |
| <b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>                                 | <b>vi</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                           | <b>ix</b>    |
| <b><i>ABSTRACT</i> .....</b>                                   | <b>x</b>     |
| <b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>                           | <b>xi</b>    |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                     | <b>xii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                         | <b>xiii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                      | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                      | <b>xviii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                   | <b>xix</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                  | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang.....                                        | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                       | 6            |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                     | 6            |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                    | 7            |
| 1.5 Manfaat Teoritis.....                                      | 7            |
| 1.6 Manfaat Praktis.....                                       | 7            |
| <b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>                          | <b>8</b>     |
| 2.1 Landasan Teori .....                                       | 8            |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....                         | 8            |
| 2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ..... | 9            |
| 2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....              | 10           |
| 2.3 Motivasi Kerja .....                                       | 10           |
| 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....                          | 10           |
| 2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....            | 11           |

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....              | 12        |
| 2.4 Kepuasan kerja .....                                      | 13        |
| 2.4.1 Pengertian Kepuasan kerja .....                         | 13        |
| 2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja .....           | 14        |
| 2.4.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....               | 15        |
| 2.5 Hubungan Antar Variabel.....                              | 16        |
| 2.5.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.....  | 16        |
| 2.5.2 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan ..... | 16        |
| 2.6 Penelitian Terdahulu.....                                 | 16        |
| 2.7 Kerangka Konseptual.....                                  | 21        |
| 2.8 Hipotesis .....                                           | 22        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                        | <b>23</b> |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....                            | 23        |
| 3.2 Rancangan Penelitian.....                                 | 23        |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data.....                                | 23        |
| 3.3.1 Jenis Data.....                                         | 23        |
| 3.3.2 Sumber Data .....                                       | 24        |
| 3.4 Populasi dan Sampel.....                                  | 24        |
| 3.4.1 Populasi .....                                          | 24        |
| 3.4.2 Sampel .....                                            | 25        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                             | 25        |
| 3.6 Metode Suksesi Interval (MSI).....                        | 26        |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....                                | 26        |
| 3.7.1 Uji Instrumen.....                                      | 26        |
| 3.7.1.1 Uji Validitas.....                                    | 26        |
| 3.7.1.2 Uji reliabilitas .....                                | 27        |
| 3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....                                  | 28        |
| 3.7.2.1 Uji Normalitas .....                                  | 28        |
| 3.7.2.2 Multikolinieritas .....                               | 28        |
| 3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas.....                           | 28        |
| 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....                  | 29        |
| 3.7.4 Uji Koefisien Korelasi (r) .....                        | 30        |
| 3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....           | 31        |

|                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.7.6 Uji F (Kelayakan Model).....                                                | 31        |
| 3.7.7 Uji T (Secara Parsial).....                                                 | 32        |
| 3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Tabel .....                               | 33        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                                | <b>36</b> |
| 4.1 Gambaran Umum.....                                                            | 36        |
| 4.1.1 Profil Perusahaan.....                                                      | 36        |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....                                              | 37        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi .....                                                   | 37        |
| 4.1.4 Logo Perusahaan.....                                                        | 38        |
| 4.2 Hasil Penelitian.....                                                         | 38        |
| 4.2.1 Profil Responden .....                                                      | 38        |
| 4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....                                              | 38        |
| 4.2.1.2 Usia Responden .....                                                      | 39        |
| 4.2.1.3 Masa Kerja Responden.....                                                 | 39        |
| 4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden.....                                        | 40        |
| 4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....                                | 40        |
| 4.2.2.1 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) .....         | 40        |
| 4.2.2.2 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....       | 50        |
| 4.2.2.3 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....          | 57        |
| 4.2.3 Metode Suksef Interval (MSI) .....                                          | 64        |
| 4.2.4 Uji Instrumen Penelitian .....                                              | 65        |
| 4.2.4.1 Hasil Uji Validitas .....                                                 | 65        |
| 4.2.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....                                              | 67        |
| 4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....                                                      | 68        |
| 4.2.5.1 Hasil Uji Normalitas.....                                                 | 68        |
| 4.2.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....                                         | 69        |
| 4.2.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....                                 | 70        |
| 4.2.7 Hasil Uji Korelasi (r) .....                                                | 71        |
| 4.2.8 Uji Korelasi Determinasi ( $R^2$ ).....                                     | 71        |
| 4.2.9 Hasil Uji F .....                                                           | 72        |
| 4.2.10 Hasil Uji t (Parsial) .....                                                | 73        |
| 4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....                                         | 73        |
| 4.3.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Sintren Mandiri ..... | 74        |

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..... | 75        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                       | <b>78</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                           | 78        |
| 5.2 Saran .....                                               | 78        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                   | <b>80</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                          | <b>89</b> |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Konseptual .....                     | 22 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Sintren Mandiri..... | 37 |
| Gambar 4. 2 Logo Perusahaan .....                        | 38 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                      |                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan CV. Sintren Mandiri Tahun 2023-2024...                         | 2                                   |
| Tabel 1. 2 Fasilitas kerja di CV. Sintren Mandiri .....                                              | 3                                   |
| Tabel 1.3 Waktu <i>Overtime</i> kerja karyawan Tahun 2023-2024 CV. Sintren Mandiri .....             | 4                                   |
| Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu .....                                                      | 16                                  |
| Tabel 3. 1 Interpretasi Koefisien Korelasi.....                                                      | 30                                  |
| Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....                                                        | 33                                  |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                   | 38                                  |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                                             | 39                                  |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                                    | 39                                  |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                             | 40                                  |
| Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) ..... | 41                                  |
| Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....  | 50                                  |
| Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....     | 57                                  |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....                   | 65                                  |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....                   | 66                                  |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....                      | 66                                  |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian .....                                      | 68                                  |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov.....                                      | 68                                  |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolineritas .....                                                         | 69                                  |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                                      | 69                                  |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                                                  | 70                                  |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Korelasi.....                                                                  | 71                                  |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                                          | 72                                  |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji t (Parsial) .....                                                              | 73                                  |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji F.....                                                                         | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....                                         | 89  |
| Lampiran 2 Tabulasi Data Responden .....                                        | 96  |
| Lampiran 3 Karakteristik Responden.....                                         | 100 |
| Lampiran 4 Metode Suksesi Interval (MSI) .....                                  | 101 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Validitas .....                                            | 105 |
| Lampiran 6 Uji Reliabilitas .....                                               | 110 |
| Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas..... | 111 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, dan Uji T .....   | 113 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini, lingkungan bisnis mengalami perkembangan yang pesat dan penuh dinamika, sejalan dengan teknologi yang semakin maju dan memudahkan proses bisnis. Perkembangan ini membuat perusahaan semakin terdorong untuk memberi perhatian lebih pada sumber daya yang dimilikinya, khususnya pada sumber daya manusia. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kemajuan jalannya usaha, agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memilih pegawai yang memiliki pengetahuan tinggi dan berintelektual tinggi untuk mengatur perusahaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Muna & Isnowati, 2022)

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja yang dimiliki, yang mana kualitas ini dapat diukur melalui kinerja karyawannya. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan tingkat kompetensi yang sesuai, dalam lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kolaborasi tim (Silaen et al., 2022). Seperti yang diungkapkan oleh (N. A. Kurnia & Sitorus, 2022), kinerja pegawai mencakup kemampuan keseluruhan seseorang untuk bekerja secara optimal, dengan efisiensi yang tinggi, sehingga tujuan kerja dapat tercapai dengan usaha yang lebih sedikit dibandingkan dengan hasil yang diperoleh.

CV. Sintren Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, perusahaan ini bertanggung jawab atas layanan penyediaan pengadaan barang

dengan kesiapan alat berat untuk mendukung proyek konstruksi skala besar, seperti pembangunan jalan, jembatan, gedung, dan infrastruktur lainnya. Perusahaan ini menyediakan penyewaan dan penyediaan berbagai jenis alat berat, termasuk *excavator*, *bulldoser*, *vibratory roller*, maupun *dump truck* dan *trailer* baik di wilayah Palembang maupun seluruh Indonesia. Menurut CV. Sintren Mandiri, kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan peran penting sebagai perusahaan yang memasok dan menyewakan alat kepada vendor. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kinerja dan kualitas karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan CV. Sintren Mandiri Tahun 2023-2024**

| No | Penilaian   | Hasil Penilaian (%) |      |
|----|-------------|---------------------|------|
|    |             | 2023                | 2024 |
| 1. | Sangat baik | 20%                 | 19%  |
| 2. | Baik        | 21%                 | 22%  |
| 3. | Cukup       | 23%                 | 23%  |
| 4. | Kurang baik | 36%                 | 36%  |

Sumber : CV. Sintren Mandiri, 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 1.1 dalam dua tahun terakhir, sebagian besar karyawan mendapatkan penilaian ”kurang baik” dengan presentase 36%. Sementara penilaian sangat baik di angka 20% di tahun 2023. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja secara keseluruhan tidak mengalami peningkatan, bahkan ada penurunan di kategori ”sangat baik”. Penurunan ini memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mengetahui faktor penyebabnya.

Agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang berkualitas, maka perlu dipertimbangkan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong

peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi (Afandi, 2018). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh agar hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Mengingat bahwa setiap individu pada suatu perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa yang menjadi kebutuhan dan harapan karyawan, bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan pada masa yang akan datang. Apabila perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga karyawan merasa nyaman dan lebih termotivasi dalam bekerja (Wardani, 2018).

**Tabel 1. 2 Fasilitas kerja di CV. Sintren Mandiri**

| No | Fasilitas              | Butuh | Tersedia |
|----|------------------------|-------|----------|
| 1  | Komputer               | 5     | 5        |
| 2  | Printer                | 4     | 3        |
| 3  | Wifi                   | 1     | 1        |
| 4  | <i>Air Conditioner</i> | 3     | 3        |
| 5  | Mobil operasional      | 8     | 8        |
| 6  | Alat kesehatan         | 8     | 8        |
| 7  | Toilet                 | 4     | 4        |
| 8  | Gudang material        | 1     | 1        |
| 9  | Alat pelindung diri    | 50    | 35       |
| 10 | Alat berat             | 11    | 9        |

Sumber : CV. Sintren Mandiri, 2025

Fasilitas kerja di CV. Sintren Mandiri sudah tergolong baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan. Salah satunya adalah keterbatasan alat berat tertentu yang belum memadai. Saat ini, perusahaan memang telah memiliki beberapa alat

berat seperti *excavator*, *bulldoser*, *vibratory roller*, maupun *dump truck* dan *trailer*. Namun, untuk mendukung pekerjaan yang berkaitan dengan pembangunan pondasi dan infrastruktur lainnya, jumlah alat berat yang tersedia masih belum mencukupi.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja. (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul setelah mereka menilai kondisi kerja. Penilaian ini bisa dilihat sebagai pengakuan terhadap pencapaian nilai-nilai penting di tempat kerja. Karyawan merasa puas biasanya lebih menikmati pengalaman kerja mereka dibandingkan dengan rekan-rekan yang tidak merasakannya.

Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang puas juga biasanya memiliki komitmen yang lebih kuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan menunjukkan kinerja yang konsisten. Kepuasan kerja yang tinggi berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya akan berkontribusi besar terhadap kesuksesan organisasi.

**Tabel 1.3 Waktu *Overtime* kerja karyawan Tahun 2023-2024 CV. Sintren Mandiri**

| Bulan   | Jam Kerja Normal<br>(Jam/hari) | Rata-rata Jam <i>Overtime</i> per<br>Karyawan (Jam/hari) |      |
|---------|--------------------------------|----------------------------------------------------------|------|
|         |                                | 2023                                                     | 2024 |
| Januari | 8 jam/hari                     | 4                                                        | 8    |
| Febuari | 8 jam/hari                     | 8                                                        | 5    |
| Maret   | 8 jam/hari                     | 6                                                        | 3    |

|           |            |     |     |
|-----------|------------|-----|-----|
| April     | 8 jam/hari | 5   | 3   |
| Mei       | 8 jam/hari | 3.5 | 2   |
| Juni      | 8 jam/hari | 1.5 | 4   |
| Juli      | 8 jam/hari | 3.5 | 5   |
| Agustus   | 8 jam/hari | 3.5 | 4.5 |
| September | 8 jam/hari | 7.5 | 5   |
| Oktober   | 8 jam/hari | 5.5 | 5   |
| November  | 8 jam/hari | 3.5 | 6   |
| Desember  | 8 jam/hari | 3.5 | 3   |

Sumber : CV. Sintren Mandiri, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah *overtime* karyawan di CV. Sintren Mandiri mengalami peningkatan pada tahun 2023 dan 2024. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa peningkatan ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga karyawan merasa tidak puas. Hal ini mencerminkan tingginya tanggung jawab pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja di luar jam kerja normal, akibatnya mereka mengalami tekanan dan stres akibat pekerjaan yang *overload*. Kebiasaan lembur setiap hari ini menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan, sebagaimana terlihat dari hasil observasi. Oleh karena itu, lembur yang berlebihan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ketidaknyamanan individu terhadap perusahaan bisa berdampak pada menurunnya antusiasme dalam menjalankan tugas serta menurunnya tingkat kinerja, kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Selain itu suasana kerja yang kondusif dan bebas dari gangguan memiliki peran signifikan dalam menjaga serta meningkatkan kualitas hasil pekerjaan (Dilano & Sihombing, 2022)

Studi yang dilakukan oleh (Rahmawani & Syahrial, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja di PT. Sinarmas Medan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Lindawati, 2022) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Paparang et al., 2021) bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Bataineh, 2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dan fenomena yang dibahas oleh karena itu judul yang akan diteliti ialah “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sintren Mandiri”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sintren Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sintren Mandiri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sintren mandiri.

2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sintren mandiri.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

#### **1.5 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini mampu menyampaikan partisipasinya dalam memperkaya ilmu untuk peneliti selanjutnya.

#### **1.6 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi tambahan referensi bagi perusahaan mengenai pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, N. N. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pt Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya Marsudi Lestariningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Aburge, J. B., Minlah, B., & Nasere, D. (2022). The Impact Of Time Management Behaviors On Employee Performance In Humanitarian Service Organization: A Study Of Selected Npos In Ghana. *Journal Of African Business*, 24. <https://doi.org/10.1080/15228916.2022.2031828>
- Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. F. (2023). Compensation As A Motivating Factor Of Job Satisfaction And Performance. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147- 4478), 12(3), 131–139. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.V12i3.2474>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustina, F., & Anshori, M. I. (2023). Peran Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berkah Industri Mesin Angkat (Bima) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82–93. <https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i2.1773>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Alriyami, H. M., Alneyadi, K., Alnuaimi, H., & Kampouris, I. (2024). Employees Trust, Perceived Justice, On Task Performance: Mediating And Moderating Role Of Autonomy And Organizational Culture. *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 104. <https://doi.org/10.1016/J.Ergon.2024.103647>
- Ananda, S., & Eriza, F. (2023). The Influence Of Teamwork, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance (Study At J&T Sibuhuan-Sosa Office). *Cashflow*, 2(4), 474–481.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 1(1). <https://doi.org/10.36805/Bi.V3i1.458>
- Anastasya, Y. A., Safarina, N. A., & Safuwan, S. (2021). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Kecenderungan Fomo Selama Pandemi Covid-19 Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Diversita*, 7(1), 36–42. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V7i1.4530>
- Anharu, F. Y. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap*

*Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Andi Makmur Jaya Jemundo Taman.*

- Arata, S., Sugiuchi, M., Ikaga, T., Shiraishi, Y., Hayashi, T., Ando, S., & Kawakubo, S. (2023). Economic Benefits Of The Effects Of Office Environment On Perceived Work Efficiency And Presenteeism. *Building And Environment*, 243(August), 110712. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2023.110712>
- Ardana, Rio. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Mega Finance. *Rio Ardana*, 15(1).
- Asiva Noor Rachmayani. (2022). *The Influence Of Job Motivation, Job Satisfaction, And Work Discipline On Employee Performance At The Library And Archives Office*.
- Baird, K., Su, S. X., & Nuhu, N. (2022). *The Mediating Role Of Fairness On The Effectiveness Of Strategic Performance Measurement Systems. Vol. 51*.
- Bataineh, K. Adnan. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Budi, S. S., Dewandaru, B., & Susilaningih, N. (2022). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Krupuk Ud Larasati Ngadiluwih Kediri. *Risk : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1). <https://doi.org/10.30737/risk.v3i1.3950>
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Dewi, I. G. A. M., & Wahyuni, N. K. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Journal Manajemen*, 27(2), 635–637.
- Dilano, J., & Sihombing, R. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Generasi Milenial Di Gading Serpong). *Journal Of Business Finance And Economic (Jbfe)*, 3(2), 1–18. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Endra, T. Finta Syandi Syah. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14 No. 2(2), 1–12.
- Erlanggashani, C., Suarka, F. M., & Pertiwi, P. R. (2022). Faktor-Faktor Yang

- Menentukan Terjadinya Sistem Promosi Jabatan Karyawan Di Masari Villas And Spa. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 5(2), 102. <https://doi.org/10.24843/Jkh.2021.V05.I02.P07>
- Ervanni, O. W. (2024). *Perspektif Al-Quran Dan Hadits Dalam Peningkatan Kinerja Sdm Modern*. 1(1), 65–72.
- Ewool, E. M., Azinga, S. A. A., & Kamil, N. M. (2021). The Influence Of Employee Recognition On Employee Engagement: The Moderating Role Of Salary Satisfaction. *International Journal Of Academic Research In Accounting Finance And Management Sciences*. <https://doi.org/10.6007/Ijarafms/V11-I3/10554>
- Ghassani, N., & Adi, Gung N. (2024). *Pengaruh Manajemen Waktu, Worklife Balance, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*. 3(1), 97–110.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26* (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Wulandari, Sudaryo Yoyo, Ismail Gurawan Dayona, Suryaningprang Andre, A. D. A. (2024). *The Influence Of Work Motivation, Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance At Cv Lanupi Bandung*. 6(05), 1–23.
- H, H., & Didin, D. (2020). The Influence Of Work Motivation, Job Satisfaction And Work Discipline On Employee Performance In The Regional Secretariat Of Maros District. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 207. <https://doi.org/10.26858/Ja.V7i1.14777>
- Halizah, S. N., Nuraini, R., Issalillah, F., Darmawan, D., & Khayru, R. K. (2024). Upaya Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peran Kecerdasan Emosional Dan Manajemen Stres. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 68–75. <https://doi.org/10.52310/Jbhorizon.V6i2.102>
- Hanif, M., Zamzabila, B., & Darmawan, Z. A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Karyawan. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.35314/Inovbizmik.V2i1.2262>
- Harahap Fialy, Sandhi Dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i4.3811>
- Harrington, J., & Mccaskill, J. (2022). Does Goal Setting Matter? The Impact Of Employee-Level And Organizational-Level Goal Properties On Public Employees' Perception Of Performance Appraisal Fairness. *International Journal Of Public Sector Management*, 35. <https://doi.org/10.1108/Ijpsm-02-2021-0042>

- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The Effect Of Training And Job Promotion On Work Motivation And Its Implications On Job Performance: Evidence From Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.1.019>
- Hurun Nisa, D., & Rozaq, K. (2024). *Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Melalui Work Engagement*. 12, 512–523.
- Idris, M., Choiriyah, Jonifar, Atika, F. U., & Hidayat, R. (2024). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Bank Mandiri Employees Palembang City. *Revista De Gestao Social E Ambiental*, 18(6), 1–27. <https://doi.org/10.24857/Rgsa.V18n6-045>
- Imelda, I., Ermita, E., Rifma, R., & Syahril, S. (2021). Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Asisten Administrasi Umum Di Sekretariat Daerah Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4065–4072. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1508>  
<https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/1508/1320>
- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, 12(01).
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Kurnia, F. M., Muttaqin, R., & Dayona, G. (2023). The Influence Of Job Satisfaction On Work Motivation And It Is Impact On Employee Performance At Pt. Satria Utama In Garut Regency. *Journal Of Management Science (Jmas)*, 6(4), 625–632. [www.exsys.iocspublisher.org/index.php/jmas](http://www.exsys.iocspublisher.org/index.php/jmas)
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Independen Komunikasi Dan Kepemimpinan Dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Laia, A., Sitorus, H., & Bangun, Daniel, P. (2024). *70peran Komunikas I Interpersonal Antara Atas An Dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Pt. Mandiri Abadi Permai Arnila Laia1, Helen Sitorus2, Emelia Ginting 3)Peran Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja Di Pt. M.*
- Leowirantho, M. R., Yusuf, R. M., & ... (2023). The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At The Artha Medika Farma Health Clinic And Pharmacy, Palopo City. *Yume: Journal Of ...*, 6(2), 11–19.

<https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume/Article/View/6556/0%0ah>  
<https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume/Article/Download/6556/4411>

- Lin, C. P. (2024). Developing Problem-Solving Efficacy And Job Performance: Moderation Of Knowledge-Oriented Leadership. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/S10775-024-09700-8>
- Liswani, E., Hidayat, R., & Pebriansyah. (2024). *The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Sidomulyo Division*. 2, 1567–1576. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Ma, T., Ali, A. J., & Ndagi, A. (2023). Work Autonomy And Task Variety On Employee Innovative Behavior In Chinese Media Industry, Intrinsic Motivation As A Mediator. *International Journal Of Academic Research In Economics And Management Sciences*, 12(4), 473–485. <https://doi.org/10.6007/Ijarems/V12-I4/19083>
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/Akuntansi.V1i1.43>
- Marselia, E. A., & Aryati. (2023). *Pengaruh Job Satisfaction, Kompensasi, Dan Subjective Well-Being Terhadap Kinerja Guru*. 2(4), 936–948.
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/Jp.V4i1.227>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195–203. <https://doi.org/10.23887/Jppsh.V5i2.36822>
- Mere, K. (2024). *Implementing Effective Time Management To Increase Productivity In The Work Environment*. 7.
- Mukrodi, Azizah, T., Yulianti. R.R, M., Sunarsi, D., & Effendy, Aidil, A. (2022). *Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik*. 2.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Nainggolan, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt. Recon Sarana

- Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 23(2), 414–425.  
[Http://Ejournal.Ust.Ac.Id/Index.Php/Jimb\\_Ekonomi](http://Ejournal.Ust.Ac.Id/Index.Php/Jimb_Ekonomi)
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Nurperinayati, N. M. (2021). The Role Of Job Satisfaction In Mediating The Effect Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance. *Justbest: Journal Of Sustainable Business And Management*, 1(2), 111–121. <https://doi.org/10.52432/Justbest.1.2.2021.111-121>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.  
<https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Productivity/Article/View/33793>
- Putri, D. A., Sofyan, D. K., & Muetia, S. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda Program Studi Teknik Industri, Universitas Malikussaleh Menggunakan Judul “ Analisis Kinerja Karawan Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. 5(2), 5046–5055.
- Radhwa, D. A., & Danish, M. (2024). Meningkatkan Kenyamanan Dan Kesejahteraan Di Tempat Kerja: Peran Ergonomi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 304–317.
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinarmas Medan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinarmas Medan*, 1–75.  
[Http://Repository.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/15344](http://Repository.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/15344)
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/Jimbi.V2i1.462>
- Rio Susanto, D., & Suryani, T. (2023). The Effect Of Work Environment And Employment Rewards On Employee Engagement And Their Impact On Employee Welfare In Conventional And Sharia Banking In East Javaid 2 \*Corresponding Author. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5154–5164. [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 4(2), 190–206. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V4i2.90>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job

- Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. *Problems And Perspectives In Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/Ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/Ppm.19(3).2021.14)
- Rizka, I. N., Tahura, T. L., & Suyar, A. S. (2024). *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational citizenship Behavior sebagai variabel Mediasi di Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan*. 3(1), 187–198.
- Robbins, Stephen, C. M. (2016). *Perilaku Organisasi* (Jilid 1 Ed). Salemba Empat.
- Safitri, U. L., Widagdo, B., & Novianti, K. R. (2022). The Influence Of Work Motivation And Workload On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(02), 120–128. <https://doi.org/10.22219/Jamanika.V2i02.21964>
- Safitri, Y. D., & Kusuma, K. A. (2024). Optimizing Employee Performance: A Comprehensive Analysis Of Recruitment, Training, And Compensation Strategies Mengoptimalkan Kinerja Karyawan: Analisis Komprehensif Atas Strategi Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompensasi. *Indonesian Journal Of Cultural And Community Development*, Vol 15 No. <https://doi.org/10.21070/Ijcced.V15i1.1006>
- Sandika, B. H., Amri, S., & Fajariah, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Air Minum Giri Menang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 16–29.
- Sarwono, J. (2015). *Analisis Data Penelitian Menggunakan Spss*.
- Sekaran Uma, B. Roger. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (2nd Ed.). Salemba Empat.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Reno, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Perspektif Pengembangan Dan Perencanaan”* (N. Rismawati (Ed.); Cetakan Pe). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. 02(2), 46–52.
- Sitorus, D. R. H., Agustian, D., & Anggraini, T. (2024). Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (29th Ed.). Alfabeta.

- Sulaeman, E., Amidia, N. A., Yuliarida, N. D., Rahmawati, N. D., & Nurazizah, S. (2023). Faktor-Faktor Kepuasan Pegawai Terhadap Kepemimpinan, Gaji, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Yang Menentukan Komitmen Pegawai Di Cv Amanah Berkah Abadi Jaya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 6850–6857.
- Survival, Wulandari, W., Quthni, M. D., Fa'riyah, N., & Sa'diyah, N. H. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Lama Kerja ( Studi Pada Karyawan Galaxy Solusindo Di Kota Malang )*. 5(2), 873–885.
- Susanto, D., & Lindawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 69–79.
- Sutanto, E. M., & Subijanto, M. (2024). Employees' Work Quality: The Role Of Work Comfort And Completeness Of Company Facilities. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 31. <https://doi.org/10.25124/jmi.v24i1.5636>
- Tanny, F. J., & Putri, R. R. (2017). Sumber Daya Organisasi Dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Di Perdana Elektronik. *Agora*, 5(3), 1–6.
- Tarigan, A., Absah, Y., & Panjaitan, N. (2025). *Analisis Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Coffee Shop Kocoba Medan*. 6(2), 448–453.
- Tias Nugroho, N., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(2), 427–438. <https://doi.org/10.56521/Manajemen-Dirgantara.V16i02.1017>
- Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Analisis Manajemen*, 4.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Vroom, V. H. (1995). *Work And Motivation*.
- Wang, Y., Lin, Q., Zhang, S., & Chen, N. (2024). Dynamic Relationship Between Workplace Friendship And Knowledge-Sharing Behavior: Formation, Development And Decline. *Journal Of Knowledge Management*, 28. <https://doi.org/10.1108/jkm-03-2023-0264>
- Wardani. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi*

*Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari).*

Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=E2ppeaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=Manajemen+Pengetahuan&ots=Gv368hylr3&sig=Ugm1twmq-R6ya9itlrhya6ieji0>

Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee Recognition, Task Performance, And Ocb: Mediated And Moderated By Pride. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/Su14031631>

Yang, Y., Obrenovic, B., Kamocho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles Of Well-Being, Satisfaction, And Trust In Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/Bs14080688>