

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/5/2024
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA
MUSI PALEMBANG (PERUMDA) UNIT
PELAYANAN KALIDONI**



Skripsi Oleh:

Miftahul Jannah

01011281924210

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN
KOMPREHENSIF**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG
(PERUMDA) UNIT PELAYANAN KALIDONI**

Disusun Oleh:

Nama : Miftahul Jannah

Nim : 01011281924210

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : S1 Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui dalam perbaikan ujian komprehensif.

Tanggal: 14 Mei 2024

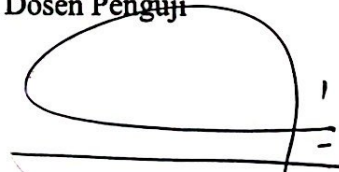
Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal: 14 Mei 2024

Dosen Penguji



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/5/2024
FACULTY OF EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG
(PERUMDA) UNIT PELAYANAN KALIDONI**

Disusun oleh:

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 01011281924210
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

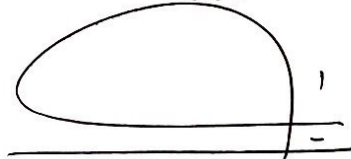
Indralaya, 14 Mei 2024

Pembimbing,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Penguji,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 1989071120180310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 01011281924210
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni. ”

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
Penguji : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
Tanggal Ujian : 23 April 2024

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 14 Mei 2024
Pembuat Pernyataan



Miftahul Jannah
NIM. 01011281924210

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ ٦١

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah : 5-6)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Allah SWT
- Orang Tua
- Keluarga
- Diriku sendiri
- Sahabat
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas rahmat Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan pikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta dukungan baik secara moral maupun materil dan banyak juga hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam proses penyusunannya. Atas kehendak yang maha kuasa hal tersebut dapat diatasi karena kerja keras, bimbingan, saran motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 21 Januari 2024

Miftahul Jannah

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. **Kedua orang tua tercinta**, Bapak M. Zulkarnain dan Ibu Merry Aryani yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, motivasi serta mendengarkan keluh kesah setiap hari, serta terima kasih atas semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidupku.
3. **Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. **Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si** selaku dosen pembimbing. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang telah disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. **Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.**, selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. **Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.**, selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.

9. **Seluruh Staf Pegawai Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
10. **Manajer PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni**, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. **Adik-adik saya, Firda dan Azam**, terima kasih atas doa, bantuan dan dukungannya selama proses mengerjakan skripsi.
12. Sahabat-sahabat saya yang seperti saudara dan juga teman seperjuangan menuju S.E., **Amel, Cia, Firda, Kiki, dan Vivi** yang telah melewati masa-masa kuliah bersama dan juga terima kasih sudah menjadi keluargaku di kampus yang selalu memberikan bantuan, dukungan, serta motivasi selama menjalani masa perkuliahan hingga sekarang saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. **Semua Pihak** yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. **Kepada diri saya sendiri**, terimakasih telah terus berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini dan tidak menyerah.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang memberikan motivasi dalam bentuk moril maupun materil, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Penulis,

Miftahul Jannah
NIM. 01011281924210

ABSTRAK

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG
(PERUMDA) UNIT PELAYANAN KALIDONI**

Oleh:

Miftahul Jannah

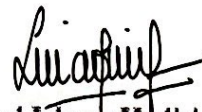
Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu semua karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni berjumlah 39 responden. Data yang digunakan ialah data primer diperoleh melalui kuesioner dan diolah dengan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis hipotesis, disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND JOB MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG
(PERUMDA) KALIDONI SERVICE UNIT****By:****Miftahul Jannah**

The purpose of this research is to determine the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance at the PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Kalidoni Service Unit. The sample was taken using a saturated sampling technique, namely all employees at the Kalidoni Perumda Tirta Musi Palembang Service Unit Office, totaling 39 respondents. This research uses primary data obtained through questionnaires and processed using multiple linear regression analysis method. Based on the results of the hypothesis, it was concluded that partially job satisfaction had a significant effect on employee performance, while work motivation had no significant effect on employee performance. However, simultaneously job satisfaction and work motivation had a significant effect on employee performance at the PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Kalidoni Service Unit.

Keyword : Job Satisfaction, Job Motivation, Employee Performance

Advisor

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

*Acknowledge,
The Head of Management Department*

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

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 01011281924210
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG
(PERUMDA) UNIT PELAYANAN KALIDONI**

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

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

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 01011281924210
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 19 Maret 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Ahmad Yani Lr. Amilin No.20 Kota Palembang
E-mail : miftahull331@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 100 Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 16 Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 8 Palembang

PENGALAMAN ORGANISASI

-

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK..... | x |
| RIWAYAT HIDUP | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 13 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 13 |
| 2.1.1 Teori Kepuasan Kerja..... | 13 |
| 2.1.2 Teori Motivasi Kerja..... | 20 |
| 2.1.3 Teori Kinerja Karyawan..... | 27 |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel | 32 |
| 2.2.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan | 32 |
| 2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan | 33 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 34 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 40 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian..... | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 43 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian..... | 43 |
| 3.2 Rancangan Penelitian | 43 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 44 |
| 3.3.1 Jenis Data | 44 |
| 3.3.2 Sumber Data..... | 44 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 45 |
| 3.4.1 Populasi | 45 |
| 3.4.2 Sampel..... | 45 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 46 |
| 3.5.1 Kuesioner | 46 |
| 3.5.2 Dokumentasi | 46 |
| 3.5.3 Wawancara..... | 47 |
| 3.6 Uji Instrumen | 47 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 47 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 48 |
| 3.7 Metode Suksesif Interval (MSI)..... | 48 |
| 3.8 Teknik Analisis Data..... | 49 |
| 3.8.1 Uji Asumsi Klasik..... | 49 |
| 3.8.2 Regresi Linier Berganda | 50 |
| 3.8.3 Uji Hipotesis | 51 |
| 3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) | 52 |
| 3.9 Definisi Operasional Variabel..... | 54 |
| 3.9.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)..... | 54 |
| 3.9.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>) | 54 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 58 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 58 |
| 4.1.1 Deskripsi Perumda Tirta Musi Palembang Unit Pelayanan Kalidoni .. | 58 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 59 |
| 4.1.3 Bagan Organisasi | 60 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 61 |
| 4.2.1 Deskripsi Data Profil Responden | 61 |
| 4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian..... | 64 |
| 4.2.3 Uji Instrumen Penelitian | 82 |
| 4.2.4 Metode Suksesif Interval (MSI)..... | 86 |

| | |
|---|------------|
| 4.2.5 Uji Asumsi Klasik | 87 |
| 4.2.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 89 |
| 4.2.7 Hasil Uji Hipotesis | 90 |
| 4.2.8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan | 96 |
| Koefisien Determinasi (R^2)..... | 92 |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian | 93 |
| 4.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 93 |
| 4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 95 |
| 4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja | 97 |
| Karyawan..... | 97 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 99 |
| 5.1 Kesimpulan | 99 |
| 5.2 Saran..... | 99 |
| DAFTAR PUSTAKA | 101 |
| LAMPIRAN..... | 106 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan UP PDAM Kalidoni (2018-2022) | 5 |
| Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan UP PDAM Kalidoni (2020-2022) | 6 |
| Tabel 1.3 Data Kinerja Organisasi pada UP Kalidoni (2020-2022) | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 34 |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran..... | 47 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional | 55 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden..... | 61 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden | 62 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 63 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden..... | 64 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap | 68 |
| Variabel Kepuasan Kerja (X_1)..... | 68 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap..... | 76 |
| Variabel Motivasi Kerja (X_2) | 71 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap..... | 82 |
| Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 76 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X_1)..... | 83 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X_2) | 84 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 84 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas | 86 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas | 87 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 88 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 89 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 89 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F..... | 91 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji t..... | 92 |
| Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2) | 93 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 41 |
| Gambar 4.1 Bagan Organisasi..... | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner..... | 106 |
| Lampiran 2. Surat Izin Riset..... | 113 |
| Lampiran 3. Data Ordinal | 113 |
| Lampiran 4. Metode Suksesif Interval | 117 |
| Lampiran 5. Frekuensi Profil Responden..... | 120 |
| Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden..... | 121 |
| Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 132 |
| Lampiran 8. Uji normalitas, Uji Multikolinearitas, dan..... | 137 |
| Uji Heteroskedastisitas | 137 |
| Lampiran 9. Uji Analisis Linear Berganda, Uji F, Uji t,..... | 138 |
| Koefisien Korelasi dan Determinasi | 138 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan satu kesatuan kompleks yang selalu berusaha mengalokasikan Sumber Daya Manusia (SDM) secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Pada dasarnya suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dan mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Di era globalisasi seperti ini perusahaan harus siap menghadapi tantangan-tantangan yang akan datang agar dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk menjaga eksistensinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing suatu perusahaan adalah SDM. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan SDM yang berkualitas sehingga dapat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas SDM. Kualitas SDM merupakan salah satu faktor penting untuk kemajuan suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar mampu bekerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hasil pekerjaan dari suatu karyawan yang berhubungan dengan tujuan strategis perusahaan inilah yang disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja yang dihasilkan

oleh masing-masing karyawan akan bersifat relatif, sesuai dengan karakteristik individu karyawan tersebut.

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya ialah kepuasan kerja. Karyawan yang dalam bekerja kurang merasakan kenyamanan, tidak dihargai, dan terbatas dalam mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis tidak dapat fokus serta berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dewi dan Harjoyo (2019) menyatakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi aktualisasi karyawan itu sendiri. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan memperoleh kepuasan psikologis dan akhirnya menimbulkan sikap atau tingkah laku negatif yang menimbulkan perasaan frustrasi, sebaliknya karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya akan memiliki catatan kehadiran, rotasi kerja, dan prestasi kerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kepuasan kerjanya kurang terpenuhi selama bekerja. Maka dari itu, untuk memberikan

situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan, pemimpin harus mampu memenuhi kepuasan kerja setiap karyawannya.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah kesediaan untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh kemampuan bertindak untuk memenuhi kebutuhan spesifik individu. Oleh karena itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting karena motivasi sendiri adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari setiap tindakan dan hal yang mereka lakukan. Seorang individu akan sulit melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri. Begitu pula dengan motivasi karyawan, perusahaan akan sulit mencapai tujuan jika para karyawan tidak mempunyai keinginan untuk menggali potensi yang ada di dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin.

Menurut Kadarisman (2017) tugas perusahaan dalam memberikan motivasi dapat dilakukan dengan memperhatikan tiga (3) komponen penting yaitu, kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*) serta tujuan yang diinginkan (*goals*). Apabila perusahaan dapat memberikan motivasi dengan baik dan memperhatikan tiga (3) komponen tersebut, maka pada diri karyawan akan timbul keinginan untuk bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan, para karyawan juga akan termotivasi untuk berusaha meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga hal tersebut akan menciptakan lingkungan yang kondusif di perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan

meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi kerja seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun perusahaan itu sendiri. Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan melakukan pekerjaan yang maksimal tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi (Hasibuan, 2017).

Bertitik tolak dari uraian di atas, dapat dimengerti bahwa kepuasan dan motivasi kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya dua hal tersebut sering kali kurang mendapat perhatian oleh perusahaan, padahal hal tersebut merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang telah dikemukakan pada uraian di atas, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya serta kepuasannya terpenuhi dengan baik maka cenderung akan memiliki kinerja yang optimal. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Supihati, 2014).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya ialah dengan memberikan motivasi dan memenuhi kepuasan mereka. Selain itu cara lain yang dapat dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan

kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya.

PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum di Palembang. Penelitian ini lebih berfokus pada permasalahan yang ada di Kantor Unit Pelayanan Kalidoni. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui Tabel *turnover* berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Unit Pelayanan Kalidoni (2018-2022)

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Akhir Tahun |
|-------|----------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 2018 | 45 | 4 | 2 | 43 |
| 2019 | 43 | 1 | 5 | 47 |
| 2020 | 47 | 4 | 2 | 45 |
| 2021 | 45 | 5 | 2 | 42 |
| 2022 | 42 | 3 | 1 | 40 |

Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni (2024)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada jumlah karyawan yang masuk. Dapat dilihat pada tiga (3) tahun terakhir yaitu tahun 2020-2022 karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni terus berkurang. Terhitung sampai akhir tahun 2022 karyawan berjumlah 40 orang.

Lebih banyaknya karyawan yang keluar daripada yang masuk serta terus berkurangnya karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni ini disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015) karyawan dengan kepuasan kerja yang cukup akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan. Dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja masih menjadi perhatian yang harus diperhatikan.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu komponen yang harus diperhatikan oleh Kantor Unit Pelayanan PDAM Kalidoni. Motivasi kerja para karyawan di Kantor Unit Pelayanan PDAM Kalidoni masih cukup rendah, hal ini dapat dilihat pada Tabel data absensi berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Unit Pelayanan Kalidoni (2020-2022)

| Keterangan | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|------|------|------|
| Izin | 120 | 132 | 168 |
| Cuti | 198 | 254 | 280 |
| Sakit | 157 | 135 | 171 |
| Tanpa Keterangan | 54 | 76 | 90 |
| Jumlah | 529 | 597 | 709 |

Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni (2024)

Dari data absensi di Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang izin terus meningkat selama tiga (3) tahun terakhir. Sama halnya dengan

karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, berdasarkan Tabel diatas jumlahnya juga terus meningkat selama tiga (3) tahun terakhir. Dengan melihat data absensi di atas terutama tidak hadirnya karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di Kantor Unit Pelayanan Kalidoni masih sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja ini jika tidak diatasi dengan serius maka akan menyebabkan turunnya kinerja perusahaan yang juga akan mempengaruhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan observasi lapangan yang telah dilakukan selama melakukan Kuliah Kerja Kompetensi (KKK) selama tiga (3) bulan di Kantor Unit Pelayanan Kalidoni, masih banyak sekali karyawan yang tidak memenuhi absensi dengan tepat selama bekerja, serta seringkali karyawan akan melakukan cuti secara bersamaan. Seperti yang tertera pada data di atas, jumlah karyawan yang mengambil cuti terbilang tinggi. Hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang seringkali melakukan cuti secara bersamaan, perilaku seperti ini juga dapat membuat *performa* perusahaan menurun karena kurangnya karyawan yang hadir. Jika kekurangan karyawan seperti ini biasanya tugas karyawan yang cuti tersebut akan diberikan kepada karyawan lain, yang berakibat membuat karyawan lain merasa tidak sanggup melakukan pekerjaannya sehingga membuat kinerja menjadi menurun. Selain itu, masih banyak juga karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan serius serta sering menunda-nunda pekerjaan dan lebih memilih untuk bermain *smartphone*.

Rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja seperti yang sudah dijelaskan di atas tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Unit Pelayanan Kalidoni. Hal ini dapat dilihat pada data rencana dan realisasi target perusahaan berikut:

Tabel 1.3 Data Kinerja Organisasi pada Unit Pelayanan Kalidoni (2020-2022)

| Uraian Tugas | Rencana dan Realisasi | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-----------------------|-----------|-----------|---------|
| Distribusi air (m ³) | Rencana | 1,031,184 | 1,031,184 | 931,392 |
| | Realisasi | 1,022,742 | 1,030,405 | 929,942 |
| Air ter-rekening (m ³) | Rencana | 988,387 | 988,400 | 892,713 |
| | Realisasi | 1,059,115 | 975,986 | 928,655 |
| Air yang dapat dipertanggungjawabkan (m ³) | Rencana | 988,387 | 988,400 | 892,713 |
| | Realisasi | 1,059,115 | 975,986 | 928,655 |
| Air yang tidak dapat dipertanggungjawabkan (m ³) | Rencana | 42,797 | 42,784 | 38,679 |
| | Realisasi | 36,373 | 54,419 | 1,287 |
| Target NRW (Non-Revenue Water) (%) | Rencana | 4.15 | 4.15 | 4.15 |
| | Realisasi | 3.56 | 5.28 | 0.14 |
| Jumlah pelanggan; baku rekening (sl) | Rencana | 33,836 | 33,844 | 33,852 |
| | Realisasi | 33,523 | 33,522 | 33,538 |
| Sambungan baru; terpasang (unit) | Rencana | 9 | 9 | 8 |
| | Realisasi | 19 | 19 | 22 |
| Meter baik (%) dari jumlah pelanggan | Rencana | 99.50 | 99.50 | 99.50 |
| | Realisasi | 99.23 | 99.35 | 99.22 |
| Ganti meter usia diatas 5 tahun (PKA) | Rencana | 418 | 418 | 418 |
| | Realisasi | 258 | 475 | 740 |
| Ganti meter rusak, macet, dll. (Unit Pelayanan) | Rencana | 43 | 43 | 43 |
| | Realisasi | 3 | 30 | 33 |
| Penertiban pelanggan (HC): sambungan. | Rencana | 9 | 9 | 8 |
| | Realisasi | 0 | 13 | 11 |

| Uraian Tugas | Rencana dan Realisasi | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|
| Efisiensi penagihan (Lembar) (%) | Rencana | 95.00 | 95.00 | 95,00 |
| | Realisasi | 87.72 | 86.56 | 88.45 |

Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni (2024)

Dari data pada Tabel 1.3 terlihat bahwa banyak target perusahaan yang masih belum terealisasi, hal ini pun sudah terjadi selama tiga (3) tahun terakhir yaitu pada tahun 2020-2022. Sulitnya perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan setiap tahunnya disebabkan oleh beberapa kendala, salah satunya adalah semakin menurunnya kinerja karyawan yang menyebabkan target-target yang sudah ditetapkan sulit dicapai. Kinerja karyawan yang menurun ini disebabkan oleh karena rendahnya kepuasan kerja yang diterima karyawan serta rendahnya motivasi karyawan selama bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan dan motivasi kerja di Kantor Unit Pelayanan Kalidoni harus mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan dan target perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka target-target yang sudah ditetapkan perusahaan akan mudah dicapai. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni untuk memperhatikan kedua faktor tersebut.

Pada hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Menurut Harahap dan Tirtayasa

(2020) dalam hasil penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian Candra (2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak signifikannya pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan yang dirasakan karyawannya. Untuk motivasi sendiri, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Larenza dan Nirawati (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Laloan dkk. (2022) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, berdasarkan pada uraian di latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni?

- 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah untuk:

- 1) Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni.
- 2) Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni.
- 3) Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat sebagai pengembangan ilmu ekonomi pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan perilaku organisasi.

2) Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan kepuasan, motivasi serta kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang (Perumda) Unit Pelayanan Kalidoni, dan juga dapat menjadi referensi serta bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan atau wawasan yang berhubungan dalam upaya meningkatkan kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Cet 1). Zanafha Publishing.
- Alfin, & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Welindo Batam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 16(2), 30596. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/957>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Anwar, P. M., & Budi, I. (2018). The influence of Job Satisfaction and Motivation on The Employee Performance at PT. Era Media Informasi. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 453(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Budiarto, M. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Guwatirta Sejahtera. *Journal Business Economics and Management*, 5(3), 15.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Efriliansyah, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(4), 3017–3034. <file:///C:/Users/Windows/10/Downloads/11624-Article Text-40243-1-10-20230428.pdf>
- Eprianti, Y. (2020). Analisis Kinerja Petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. *EMBA*, 8(4), 69–78. <https://doi.org/10.1097/00003246-198008000-00005>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, M. R., & Mattalatta, S. (2019). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 182–188.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Sasana, H. (2019). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Dipenogoro Journal of Economics*, 2(4), 1–8.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance in STIE Mandala Jember. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (ke-4). PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.
- Kelimedda, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline on Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif: Teori daan Aplikasinya Untuk Bisnis dan Ekonomi* (4th ed.). Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Kusneni, & Sukamdani, N. (2021). Pengaruh Remunerasi dan Cuti Pegawai Terhadap Kinerja ASN dan TNI Pada Dirjen Strahan Kemhan. *Journal Od Applied Management Research*, 1(1), 45–54.
- Laloan, M., Sumual, M., & Harmenda, B. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Dan Prima Manado*. 7 No. 4.
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *JB I: Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 70–79.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candra Intech Perkasa. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>

- Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Makaluas, C., Pio, R., & Sumampouw, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(005), 269358. <https://doi.org/10.35797/jab.0.0.2017.17521>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung : PT. Remaja RosdaKarya, 2017.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Masharyono, M., Senen, S. H., & Yunita, N. (2018). *The Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. 3(4), 87–91. <https://doi.org/10.5220/0007115200870091>
- Munawaroh, M., Suharto, S., & Subagja, D. I. K. (2020). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline At Pt. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 28–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n1p4>
- Nuramalia, N. (2020). *Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan*.
- Oktavia, A. (2021). *Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk*. 21(April), 24–37.
- Purba, Deni, C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Purnomo, S. A. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial* (Edisi 3). Bumi Aksara.
- Rahmawani, R., & Syahril, 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>
- Reina Poetri Narulita, A., & Charina. (2020). Impacts of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 4, 268–276.
- Rivai, & Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

- 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)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Ruwaeda, R., Burhanuddin, B., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 266–279.
- Santoso, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 05(01), 101–109. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3170>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi TKPN.
- Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(4), 185–192. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i4.12111>
- Suardhita, N., Rafik, A., & Siregar, O. (2020). Analysis of The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in PT Gagas Energi Indonesia Jakarta. *Journal of Industrial Engineering & Management*, 1(3), 209–217. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/80>
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta, CV.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Suryani. (2016). *Effect Of Performance On Increasing Employee Productivity At The Company Of Drinking Water Supply Regional Government Owned (Pdam) Kasui In Supplying Clean Water Needs In Way Kanan District*.
- Tahol, Triana. (2023). *Referensi Rekan Kerja 3*. 3(3).

- Timotius, Ardi, & Berlianto, M. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2554–2560. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.724>
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Wazirman, W., Nurmawati, N., Pretti, P., & Yandi, Y. (2022). *The influence of incentives , job motivation , and job satisfaction on performance of offices of danau kerinci district*. 3(1), 19–28.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (kelima). Rajawali Pers.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT> Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80–88.
- Wijayanto, I. (2020). The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Job Satosfication On Employee Performance. *The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Job Satosfication On Employee Performance*, 1(4), 492–502. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>