

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN
PT. SUMATERA JAYA LIPPO**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD SATRIA
NPM : 2205160336
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD SATRIA
NPM : 2206160336
Program Studi : MANAJEMEN
Konseptasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SERTIFIKASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SUMATERA JAYA LIPPO

Dinyatakan : (A) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

oc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Hi

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

oc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

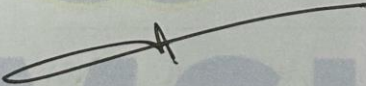
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD SATRIA
N.P.M : 2205160336
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN PT. SUMATERA JAYA LIPPO

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

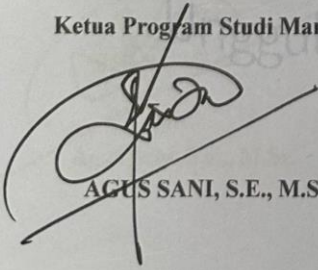
Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


D. RA DUMAN, S.E., M.Si.



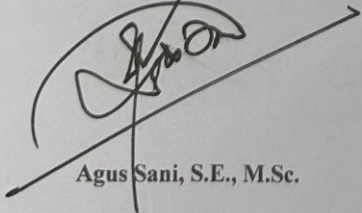
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR


Nama Mahasiswa : MUHAMMAD SATRIA
NPM : 2205160336
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan PT. Sumatera Jaya Lippo

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL DENGAN VARIABEL	03 26 03	
Bab 2	TEORI-TEORI DITAMBAH.	03 26 03	
Bab 3	HUBUNGAN ANTARA VARIABEL DIJELASKAN	03 26 03	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	17 26 03	
Bab 5	KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN	17 26 03	
Daftar Pustaka	MENDELEY.	14 26 03	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU.	30 26 03	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Willy Yusnandar, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Muhammad Satria
N.P.M : 2205160336
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan PT. Sumatera Jaya Lippo**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



Muhammad Satria

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN PT. SUMATERA JAYA LIPPO

Oleh:

MUHAMMAD SATRIA
2205160336

Fenomena permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sumatera Jaya Lippo menunjukkan adanya fluktuasi jumlah karyawan yang signifikan dalam empat tahun terakhir, serta rendahnya kepuasan kerja yang diduga disebabkan oleh motivasi kerja dan kinerja karyawan yang tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 41 karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 6,589 dan signifikansi 0,000. Demikian pula, kinerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 4,136 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 14,310. Uji determinasi menunjukkan bahwa 53,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE
ON JOB SATISFACTION AT THE COMPANY
PT. SUMATERA JAYA LIPPO*

By:
MUHAMMAD SATRIA
2205160336

The problematic phenomenon faced by PT. Sumatera Jaya Lippo shows significant fluctuations in the number of employees over the past four years, as well as low job satisfaction, which is suspected to be caused by suboptimal employee motivation and performance. This study aims to analyze the influence of work motivation and employee performance on job satisfaction at the company. The research method used was quantitative with an associative approach, where data were collected through questionnaires distributed to 41 employees. The results of the study partially indicate that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t-value of 6.589 and a significance level of 0.000. Similarly, employee performance also has a positive and significant effect on job satisfaction, with a calculated t-value of 4.136 and a significance level of 0.000. Simultaneously, work motivation and employee performance significantly influence job satisfaction, with a calculated F-value of 14.310. The determination test indicates that 53.3% of the job satisfaction variable is influenced by work motivation and employee performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan PT. Sumatera Jaya Lippo**”. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penulisan tugas akhir penelitian ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, semangat, saran, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Kedua Orang tua Penulis, yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan dukungan baik berupa moril maupun materil dan juga buat semua pengorbanan yang telah diberikan, motivasi utama penulis untuk terus berprestasi dan berusaha menjadi yang terbaik. Dan tidak lupa juga, saya panjatkan ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada orang tua saya (Suwarno & Yatimah) orang yang selalu memberikan semangat dan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Yang tidak henti-henti memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih sudah berjuang untuk kehidupan saya. Terimakasih untuk semuanya doa dan dukungan ayah & mama saya bisa

berada di titik ini. Sehat selalu yaa ayah mama dan hiduplah lebih lama lagi sampai anakmu ini sukses.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Dr. Radiman S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz S.E., M.Acc Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung S.E., M.M selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan serta bantuan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir tugas akhir ini hingga selesai.
9. Ibu Raihanah Daulay, SE. M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan serta bantuan dan arahan selama proses perkuliahan.
10. Seluruh Dosen-dosen dan Staff FEB yang membantu serta memberikan arahan kepada penulis.

11. Seluruh teman-teman yang selalu ada dan setia mengingatkan, mendukung, dan mendoakan, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga kita dapat sukses dan hidup bahagia dalam lindungan-Nya.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Medan, April 2026
Penulis,

Muhammad Satria
NPM.2205160336

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Uraian Teoritis	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.2 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.1.2.4 Penilaian Kinerja.....	18
2.1.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.1.3 Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	19
2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi	20
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	20
2.1.3.4 Proses Motivasi Kerja.....	21

2.1.4 Kepuasan Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	25
2.2 Kerangka Konseptual.....	27
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X ₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) ..	28
2.2.2 Pengaruh Kinerja Karyawan (X ₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	28
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X ₁) dan Kinerja Karyawan (X ₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	29
2.3 Hipotesis Penelitian... ..	31
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	31
2.3.2 Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja... ..	32
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja... ..	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian.....	34
3.2 Definisi Operasional... ..	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian... ..	36
3.3.1 Tempat Penelitian... ..	36
3.3.2 Waktu Penelitian... ..	36
3.4 Populasi dan Sampel... ..	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	39
3.6.1.1 Uji Validitas.....	39
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.2.1 Uji Normalitas	42
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas... ..	42

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas... ..	43
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda... ..	43
3.6.4 Uji Hipotesis... ..	44
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)	44
3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	44
3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN... ..	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	46
4.1.1.1 Karakteristik Responden	46
4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian... ..	47
4.1.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	54
4.1.3 Pengujian Regresi Linear Berganda	57
4.1.4 Uji secara parsial (Uji t).....	59
4.1.5 Uji F... ..	61
4.1.6 Determinasi	62
4.2 Pembahasan.....	63
BAB 5PENUTUP... ..	67
5.1 Kesimpulan... ..	67
5.2 Saran.....	67
5.3Keterbatasan Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA... ..	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo 2022-2025	5
Tabel 1.2 Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.3 Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja	8
Tabel 1.4 Pra-Survey Variabel Motivasi Kerja.....	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional	35
Tabel 3.2 Skala Likert.....	39

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah salah satu hal penting bagi perusahaan sebagai motor penggerak dan pada dasarnya sumber daya manusia yang dapat menentukan kesejahteraan yang akan diperoleh oleh organisasi karena pada dasarnya prinsip mereka ialah membuat produk, menjaga mutu dan kemudian menjual kepada konsumen untuk mendapatkan uang yang akan diperuntukkan bagi kesejahteraan mereka sendiri dan organisasinya (Sajangbati, 2013). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia inilah yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan organisasi dalam mengelola kegiatannya atau aktivitasnya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus adanya upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas karena akan berdampak pada performa dan kemajuan organisasi.

Menurut (Leuhery, 2018) keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya maka dari itu peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat memegang peranan penting karena hidup dan matinya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin baik prestasi kerja yang dihasilkan.

Pada era sekarang pengembangan sumber daya manusia sangat penting dan krusial karena dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik, kreatif, berinisiatif, mampu memecahkan masalah, memiliki wawasan yang luas keterampilan dan keahlian, sehingga dapat membuat kemampuan individu dalam bekerja sangat baik dan hal ini harus dimiliki oleh organisasi agar dapat terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan melahirkan kepuasan dalam setiap individunya maka hal ini akan berdampak pula terhadap kualitas dari sebuah organisasi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Organisasi dalam hal mendapatkan kualitas kinerja yang baik maka harus memikirkan bagaimana cara agar karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut dapat memiliki semangat dalam bekerja. Oleh karena itu sebuah organisasi sangatlah perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan mendapatkan motivasi.

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan (Dessy & Sanuddin, 2013). Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana namun dapat pula menjadi suatu masalah yang kompleks, karena motivasi berfungsi untuk mengukur apakah karyawan mempunyai dorongan atau motivasi untuk mendukung tujuan akhir kinerjanya berdasarkan jobdesk/tupoksinya. Pada hakikatnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk itu organisasi perlu menciptakan suatu keadaan yang kondusif yang akan membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi.

Motivasi tidak hanya didapatkan dari organisasi namun juga harus adanya motivasi dari dalam diri setiap karyawan dan akan didukung oleh organisasinya. Maka dari itu adanya motivasi dari dalam dan dari luar atau lingkungan organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Jika motivasi menurun maka akan berpengaruh negatif terhadap ritme kerjanya, sebaliknya jika seorang karyawan mempunyai motivasi yang baik tentu kinerjanya akan baik pula. Inila yang disebut dengan linear dengan motivasi tinggi kinerja akan baik,sebaliknya jika motivasi menurun maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Menurut (Ompusunggu, 2021) Terdapat tiga elemen penting yang menjadi kunci dari motivasi kerja yaitu tujuan dari organisasi itu sendiri,upaya organisasi dalam membangun motivasi, dan pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan. Jika seorang karyawan yang termotivasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena karyawan tersebut akan secara sukarela dalam bekerja dan tingkat kinerjanya akan maksimal. Pada penelitian (Syafei et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Marliani, 2016) dimana motivasi berperan besar terhadap karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik, sehingga motivasi bisa dikatakan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendukung seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan,yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik memotivasi seseorang untuk keluar dari zona ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya, sedangkan faktor intrinsik yaitu faktor yang memotivasi diri seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah

achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya. Maka dari itu motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja, oleh karena itu memotivasi karyawan sangatlah penting. Dengan motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi sebagian karyawan, mengharapkan sesuatu ditempat kerja seperti mengharapkan kedudukan maupun kekuasaan, maka dari itu karyawan akan menganggap jika bekerja lebih produktif dan bersaing secara sehat maka akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan maka dari itu keinginan, kebutuhan, dan kepuasannya pun akan terpenuhi. Pada penelitian (Dessy & Sanuddin, 2013) mengatakan dalam hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bahkan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi. Hal ini didukung juga oleh penelitian (Rifky et al., 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugasnya dan menjadi tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya dengan batasan waktu yang telah diberikan dan dapat diukur dengan melihat kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama (Rifky et al., 2017). Kinerja setiap karyawan dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan yang ada di dalam organisasi tersebut. Organisasi dan kinerja karyawan adalah hal mendasar yang tidak bisa dipisahkan karena kinerja yang baik dari karyawan akan mencerminkan organisasi tersebut juga baik. Namun pada kenyataannya banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena

terkadang organisasi hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi tapi tidak melihat kondisi atau dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan, seperti tidak memandang kesehatan jasmani dan rohani karyawannya tapi hanya memandang dari hasil kerja yang karyawan berikan. Apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan merupakan hal yang biasa karena memang tanggung jawab dari karyawan itu sendiri sehingga mereka merasa tidak perlu adanya apresiasi. Padahal persepsi karyawan tentang perbedaan beban kerja yang diberikan kepada sesama karyawan mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja (Azhari et al., 2021). Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Sumatera Jaya Lippo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang (Kontraktor) dituntut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Evaluasi terhadap pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja menjadi penting dilakukan untuk mendapatkan strategi manajemen SDM yang efektif dan mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya indikasi ketidakstabilan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini salah satunya terlihat dari fluktuasi jumlah karyawan dalam empat tahun terakhir.

Berikut adalah data perkembangan jumlah karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo dari tahun 2022 hingga 2025:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo 2022-2025

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterangan Kenaikan/Penurunan
1	2022	55	-
2	2023	67	Naik 12 Orang
3	2024	49	Turun 18 Orang
4	2025	40	Turun 9 Orang

Sumber: Data PT. Sumatera Jaya Lippo 2022-2025 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat data perkembangan jumlah karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo dari tahun 2022 hingga tahun 2025 yang menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2023, perusahaan sempat mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja sebesar 21,82% atau bertambah sebanyak 12 orang dibandingkan tahun 2022, seiring dengan meningkatnya aktivitas proyek konstruksi yang ditangani.

Namun, kondisi sebaliknya terjadi pada dua tahun terakhir. Pada tahun 2024, jumlah karyawan mengalami penurunan drastis sebesar 26,87% (berkurang 18 orang) menjadi 49 orang. Tren negatif ini berlanjut hingga tahun 2025, di mana jumlah karyawan kembali menyusut sebesar 18,37% (berkurang 9 orang) sehingga tersisa 40 orang karyawan tetap.

Ketidakstabilan jumlah karyawan ini mengindikasikan tingginya tingkat perputaran karyawan (turnover) yang diduga kuat bermuara pada rendahnya Kepuasan Kerja pegawai. Rasa tidak puas ini disinyalir tidak hanya dipengaruhi oleh kurangnya Motivasi Kerja dari perusahaan, tetapi juga berkaitan erat dengan masalah Kinerja Karyawan itu sendiri. Karyawan yang kesulitan memenuhi target kinerja seringkali mengalami tekanan kerja yang tinggi dan teguran, yang pada akhirnya membuat mereka merasa tidak nyaman dan tidak puas. Akibatnya, akumulasi ketidakpuasan yang dipicu oleh minimnya motivasi dan beban kinerja ini mendorong banyak karyawan memilih untuk mengundurkan diri.

Selain data sekunder di atas, permasalahan kinerja juga ditemukan berdasarkan pengamatan langsung di mana beberapa karyawan terlihat kesulitan menyelesaikan target tepat waktu. Untuk membuktikan masalah tersebut, penulis

melakukan Pra-Survey (Studi Pendahuluan) kepada 32 orang karyawan. Hasil pra-survey menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kuesioner (Indikator)	Setuju (Ya)	Persentase (%)	Tidak Setuju / Netral (Tdk)	Persentase (%)
1	Saya selalu menyelesaikan target volume pekerjaan saya sesuai jadwal (deadline) yang ditentukan.	14	70%	6	30%
2	Saya mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif saat menghadapi kendala teknis di lapangan.	13	65%	7	35%
3	Saya selalu mematuhi SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	13	65%	7	35%

Sumber: Data Pra-Riset (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Sebanyak 35% karyawan (7 orang) mengaku belum sepenuhnya mampu bekerja mandiri saat menghadapi kendala teknis dan belum sepenuhnya mematuhi SOP perusahaan. Selain itu, 30% karyawan (6 orang) menyatakan kesulitan dalam menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu (deadline) yang ditentukan.

Masalah kinerja ini diduga kuat dipengaruhi oleh faktor Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pra-survey, ditemukan tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi, terutama pada aspek supervisi atasan dan lingkungan kerja:

Tabel 1.3 Pra-Survey Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Kuesioner (Indikator)	Setuju (Ya)	%	Tidak Setuju / Netral (Tdk)	%
1	Saya puas dengan cara atasan memberikan arahan, bimbingan, dan solusi masalah pekerjaan.	11	55.00%	9	45.00%
2	Saya merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja serta rekan kerja yang saling mendukung.	14	70.00%	6	30.00%
3	Secara keseluruhan, saya merasa puas dan bangga bekerja sebagai bagian dari PT. Sumatera Jaya Lippo.	14	70.00%	6	30.00%

Sumber: Data Pra-Riset (2026)

Data Tabel 1.3 menunjukkan masalah yang serius, di mana 45% responden (hampir setengahnya) merasa cara atasan memberikan arahan belum memuaskan. Selain itu, 30% responden juga menyatakan belum sepenuhnya puas dengan lingkungan kerja dan kepuasan secara keseluruhan. Hal ini tentu sangat berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, permasalahan pada Motivasi Kerja juga ditemukan. Kurangnya kesesuaian gaji dengan beban kerja serta minimnya apresiasi terlihat dari data berikut:

Tabel 1.4 Pra-Survey Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan Kuesioner (Indikator)	Setuju (Ya)	%	Tidak Setuju / Netral (Tdk)	%
1	Gaji dan tunjangan yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja saya.	12	60.00%	8	40.00%
2	Saya mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari atasan ketika	14	70.00%	6	30.00%

	berhasil mencapai target pekerjaan.				
3	Hubungan kekeluargaan dan kerjasama tim yang baik membuat saya bersemangat datang bekerja.	14	70.00%	6	30.00%

Sumber: Data Pra-Riset (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4, terlihat bahwa faktor finansial menjadi demotivator utama, di mana 40% responden merasa gaji yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang ditanggung. Di sisi lain, 30% responden juga merasa kurang mendapatkan apresiasi dari atasan saat mencapai target. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dorongan motivasi kerja karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah serta fenomena data yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam tugas akhir dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan PT. Sumatera Jaya Lippo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Sumatera Jaya Lippo, yaitu:

1. Terjadinya fluktuasi jumlah karyawan dengan tren penurunan drastis sebesar 26,87% pada tahun 2024 dan 18,37% pada tahun 2025, yang mengindikasikan adanya ketidakstabilan sumber daya manusia (*turnover* tinggi).

2. Kinerja karyawan belum optimal, ditandai dengan adanya 30% karyawan yang mengaku kesulitan menyelesaikan target volume pekerjaan sesuai jadwal (*deadline*) yang ditentukan perusahaan.
3. Masih adanya indikasi kurangnya keterampilan teknis (kompetensi) dan inisiatif karyawan di lapangan, sehingga beberapa karyawan kesulitan menyelesaikan kendala pekerjaan secara mandiri dan belum sepenuhnya mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP).
4. Tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap supervisi atasan, di mana 45% karyawan merasa kurang mendapatkan arahan, bimbingan, dan solusi masalah yang tepat dari pimpinan.
5. Adanya ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja, yang berdampak pada menurunnya rasa bangga dan kepuasan karyawan secara keseluruhan terhadap perusahaan.
6. Rendahnya motivasi kerja dari aspek finansial, di mana 40% karyawan merasa sistem penggajian dan tunjangan yang diterima belum sebanding dengan beban kerja proyek yang berat.
7. Kurangnya apresiasi dan penghargaan (reward) dari perusahaan atas pencapaian target kinerja, yang menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai sehingga berdampak langsung pada menurunnya kepuasan kerja mereka.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang teridentifikasi serta keterbatasan waktu, tenaga, dan dana yang penulis miliki, maka penulis perlu membatasi ruang lingkup penelitian ini agar pembahasan lebih terarah dan mendalam.

Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas (independen), serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (dependen) pada PT. Sumatera Jaya Lippo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera Jaya Lippo?
2. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera Jaya Lippo?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera Jaya Lippo?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera Jaya Lippo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera Jaya Lippo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera

Jaya Lippo.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan kinerja terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT. Sumatera Jaya Lippo

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena sebagai penggerak dalam menjalankan tujuan organisasi. Maka dari itu dibutuhkannya SDM yang memiliki kualitas yang baik agar organisasi bisa berkembang lebih maju. Sumber Daya Manusia dapat diartikan juga sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Menurut Mila Badriyah (2015) sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidakbisa digantikan oleh apapun. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang menyatukan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang sudah ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan ini kemudian dikembangkan secara maksimal dalam dunia pekerjaan agar mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan dapat dijadikan pengembangan bagi individu.

2.1.1.2 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

- a. Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dikerjakan oleh karyawan
- b. Kualitas kerja ialah hasil kerja yang telah dikerjakan yang sesuai dengan yang diinginkan
- c. Kuantitas adalah jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
- d. Ketepatan waktu adalah hasil produksi kerja karyawan
- e. Efektivitas biaya yaitu biaya yang digunakan harus tepat dan efisien.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Perencanaan (Planning): Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (Organizing): Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (Directing): Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (Controlling): Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

- e. Pengadaan (Procurement): Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, sehingga setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Kinerja merupakan landasan dalam suatu perusahaan, karena sebagai acuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, kinerja bisa memberi dampak pada citra perusahaan. Kinerja karyawan pada saat memberi layanan kepada masyarakat dengan ramah tamah akan berdampak pada kepuasan pelanggan, yang selanjutnya akan mendorong mereka untuk tetap bertransaksi, mengatakan kepada orang lain, dan mempertahankan citra perusahaan. Sehingga akan memberi nilai tambah pada pangsa pasar (customers) dan peningkatan kualitas pelanggan.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah "...hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Amstrong (Amir, 2015:81), kinerja sebagai sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah faktor yang berbeda-beda. Definisi tersebut menyebutkan bahwa atribut kinerja cukup banyak dan faktor yang ada di dalamnya cukup bervariasi.

Dimensi dalam sebuah kinerja sangat bervariasi, tak terbatas, dan tergantung atas konteksnya yaitu konteks karyawan atau perusahaan. Faktor dalam sebuah kinerja juga berbeda-beda. Dari sisi objeknya kinerja bukan hanya tentang apa yang telah dicapai oleh seseorang tetapi bagaimana mereka melakukannya. Kinerja yang dilakukan setiap karyawan mempunyai dampak terhadap pencapaian tugas utama perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan tugas kerja dan hasil kerja dalam suatu perusahaan. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Begitu pula dalam menciptakan kinerja bagi perusahaan. Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar. Artinya karyawan akan memberikan kinerja baik pula pada suatu organisasi.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan baik tentang pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik pula pada suatu organisasi.

c. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara baik dan benar.

d. Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

e. Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki dorongan kuat akan melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin yang bersifat menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing akan membuat karyawan senang. Hal tersebut tentunya akan mendorong kinerja yang baik bagi mereka.

g. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya akan menciptakan kinerja yang tentunya baik bagi organisasi.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja menunjukkan hasil yang diperoleh dari masing-masing fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu, untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan 30 dalam suatu perusahaan terdapat berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Menurut Sutrisno (2009:86) terdapat enam indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan pekerjaan.

a. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

f. Disiplin

Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

2.1.2.4 Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Objek penilaian kinerja biasanya terdiri dari kecakapan dan kemampuan karyawan dalam bekerja yang dievaluasi dengan tolok ukur sesuai dengan kebijakan perusahaan serta dilakukan secara berkala. Menurut Rivai (2009:549) “penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”.

Penilaian kinerja yang benar bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya pada perusahaan sendiri. Pada saat dilakukan penilaian kinerja, masing-masing karyawan dibandingkan dengan

standar-standar yang telah ditentukan sehingga dengan demikian mereka dapat menuntut hasil-hasil yang diinginkan serta mengambil tindakan korektif apabila kinerja karyawan kurang sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Perusahaan yang akan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasari oleh beberapa alasan seperti manajer akan membutuhkan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang akan digunakan untuk membuat keputusan dimasa yang akan datang. Serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga manajer dapat menentukan strategi yang dapat membantu memperbaiki kinerja karyawannya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai hal yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai merupakan suatu invisible yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuannya. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat pilihan yang baik untuk melakukan sesuatu yang dapat memuaskan keinginan mereka. Menurut wahjono et al. (2020:69) motivasi adalah sebuah langkah yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dengansasaran yang sudah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan.

Menurut Wibowo (2010:379) mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang meningkatkan (arouse), mengarahkan (direct), dan

menjaga (maintain) perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Gomes (2003:171) mengartikan motivasi adalah sebuah perilaku yang ditujukan pada tujuan. Menurut Martoyo (2007:149) motivasi ialah suatu hal yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja, atau biasa dikatakan pendorong semangat bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Bagi suatu perusahaan motivasi kerja sangatlah penting dengan harapan setiap karyawan yang mau bekerja keras dan antusias dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasibuan (2014:97) mengatakan bahwa pemberian motivasi bagi karyawan terdiri dari beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengadopsi teori Maslow

yang dikembangkan oleh Hasibuan (2019:152) dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis: Gaji yang layak, fasilitas kerja yang nyaman.
- b. Kebutuhan Rasa Aman: Jaminan keamanan kerja, asuransi kesehatan, jaminan pensiun.
- c. Kebutuhan Sosial: Hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan.
- d. Kebutuhan Penghargaan: Apresiasi/pujian dari atasan, pengakuan atas prestasi.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir.

2.1.3.4 Proses Motivasi Kerja

Motivasi kerja berkembang pada diri seorang karyawan karena tujuan yang hendak dicapainya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong kerja bawahan, sehingga karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat beberapa tahapan dalam proses motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2014:101) proses motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Tujuan

Pada proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan perusahaan, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

b. Mengetahui Kepentingan

Pada proses motivasi penting untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan tidak hanya melihatnya dari sudut pandang kepentingan pemimpin

dan perusahaan saja.

c. Komunikasi Efektif

Proses motivasi harus dilakukan dengan komunikasi efektif kepada bawahan. Agar bawahan mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa yang harus dipenuhi supaya saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.

d. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan. Sehingga penting adanya proses penyesuaian tujuan.

e. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi karyawan harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

f. Team Work

Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work (kerja sama) penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan rasa puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap

pekerjaan yang dilakukan. Rasa puas didapatkan apabila keinginan yang diharapkan dapat terjadi. Namun jika keinginan yang diinginkan tersebut tidak terjadi maka kepuasan tersebut akan menurun atau hilang. Menurut Rivai (2004) kepuasan adalah sikap yang menggambarkan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan adalah suatu pandangan yang memaksa dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah perasaan senang yang berasal dari penilaian orang lain atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Dari beberapa penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari sifat emosional yaitu rasa puas ataupun tidak terhadap suatu pekerjaan seseorang yang dilakukan. Kepuasan dapat timbul apabila suatu karyawan merasa suatu pekerjaan yang dilakoni sudah sampai di tahap maksimal. Hal ini terjadi atas dasar individu dari seseorang.

Mangkunegara (2013:120) mengemukakan bahwa terdapat lima teori terkait dengan kepuasan kerja yaitu:

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Teori ini terdiri dari beberapa komponen yaitu input, output, comparison person, dan equity-inequity. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan input- outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity

(ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau comparison person).

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Menurut Locke dalam Mangkunegara (2013:121) “kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai”. Jika yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan pegawai menjadi tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai yang terpenuhi kebutuhannya akan merasa puas. Sebaliknya pegawai yang kebutuhannya tidak terpenuhi kemungkinan akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan, karena kelompok acuan tersebut sebagai tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang dikembangkan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Menurut Herzberg (Mangkunegara, 2013:122), terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, status, dan kondisi kerja. Sedangkan faktor yang meliputi pemotivasian yaitu meliputi dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju: Adanya peluang untuk kenaikan jabatan.
- b. Keamanan kerja: Rasa aman terhadap masa depan pekerjaan.
- c. Gaji: Imbalan yang diterima dirasa adil.
- d. Perusahaan dan manajemen: Kebijakan perusahaan yang baik.
- e. Pengawasan: Sikap atasan dalam memimpin.
- f. Kondisi kerja: Lingkungan fisik tempat bekerja.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015:241) adalah:

- a. Upah dalam hal ini karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara baik maka akan memperoleh imbalan dengan upah/gaji

yang diterima dan akan adanya kenaikan gaji jika pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan.

- b. Promosi adalah aspek untuk mengukur sejauh mana karyawan mendapatkan kesempatan untuk mempromosikan dirinya, karena hal ini membuat setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik agar mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi.
- c. Supervisi merupakan aspek yang mengukur kepuasan kerja karyawan terhadap atasannya.
- d. *Benefit* ialah aspek yang memperkirakan sejauh mana individu seorang karyawan yang merasa puas terhadap tunjangan/tambahan yang diterima dari perusahaan. Hal ini diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
- e. *Contingents rewards* merupakan aspek yang mengukur bagaimana individu yang merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Seorang karyawan ingin selalu memberikan yang terbaik dan ingin dihargai oleh perusahaan dan juga mendapatkan imbalan selayaknya.
- f. *Operating prosedurs* dimana aspek ini dapat mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur perusahaan. Hal ini berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, seperti bokrasi dan beban kerja.
- g. *Co-workers* menilai kepuasan yang berkaitan dengan hubungan dengan sesama karyawan.
- h. *Nature of work* hal ini menilai kepuasan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

- i. *Communication* adalah hubungan yang berkaitan dengan komunikasi karyawan yang berlangsung dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Luthans (2006 dalam Soegandhi, Susanto dan Setiawan, 2013) indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*) Setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda. Kesesuaian atau tidaknya dalam bekerja menjadi pendorong atau menjadi penghambat dalam kepuasan kerja
- b. Atasan (*Supervision*) Pemimpin dapat menghargai bawahannya serta dapat menjadi contoh bagi bawahan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Teman kerja (*Workers*) Hubungan antar teman kerja ataupun atasan baik yang sama atau berbeda jenis pekerjaannya
- d. Promosi (*Promotion*) Merupakan pengembangan karier yang dapat menambah wawasan dan keterampilan dalam bekerja
- e. Gaji/Upah (*Pay*) Kesesuaian Gaji yang diterima dengan pekerjaan yang telah dilakukan

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari tinjauan pustaka dan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Menurut Sugiyono (2018:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dibuat untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai alur pemikiran penelitian dalam memecahkan masalah yang telah dirumuskan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen

yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumatera Jaya Lippo. Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan, maka dibangunlah argumentasi teoritis sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dalam konteks perusahaan, motivasi bukan hanya sekadar alat untuk memacu karyawan bekerja, tetapi juga bentuk perhatian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan. Ketika karyawan merasa kebutuhannya diperhatikan—baik itu kebutuhan fisik (gaji), rasa aman (K3), maupun penghargaan—maka secara psikologis akan timbul perasaan senang, dihargai, dan puas terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Artinya, tingkat motivasi yang diberikan oleh PT. Sumatera Jaya Lippo akan berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi (karena gaji sesuai, lingkungan aman, dan diapresiasi) akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, jika motivasi rendah, karyawan akan merasa kecewa dan tidak puas terhadap perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Kinerja Karyawan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Adanya hubungan erat antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dapat tercermin dari hasil pencapaian tugas yang dibebankan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Ketika seorang karyawan di PT. Sumatera Jaya Lippo mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar, akan timbul perasaan lega, bangga, dan perasaan berhasil (*sense of achievement*) dalam dirinya. Perasaan berhasil inilah yang menjadi bibit utama munculnya kepuasan kerja batiniah (*intrinsic satisfaction*).

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung akan mendapatkan penilaian positif, pengakuan, atau bahkan insentif dari perusahaan. Hal ini membuat mereka merasa dihargai dan diperlakukan adil, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang kinerjanya buruk seringkali merasa tertekan karena teguran atau kegagalan mencapai target, yang berujung pada ketidakpuasan. Hal ini sejalan dengan teori Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja yang tinggi akan menghasilkan penghargaan (baik intrinsik maupun ekstrinsik), dan persepsi karyawan terhadap keadilan penghargaan tersebutlah yang akan menciptakan kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada suatu perusahaan, tingkat stabilitas dan loyalitas pegawai sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan kerja itu sendiri tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di

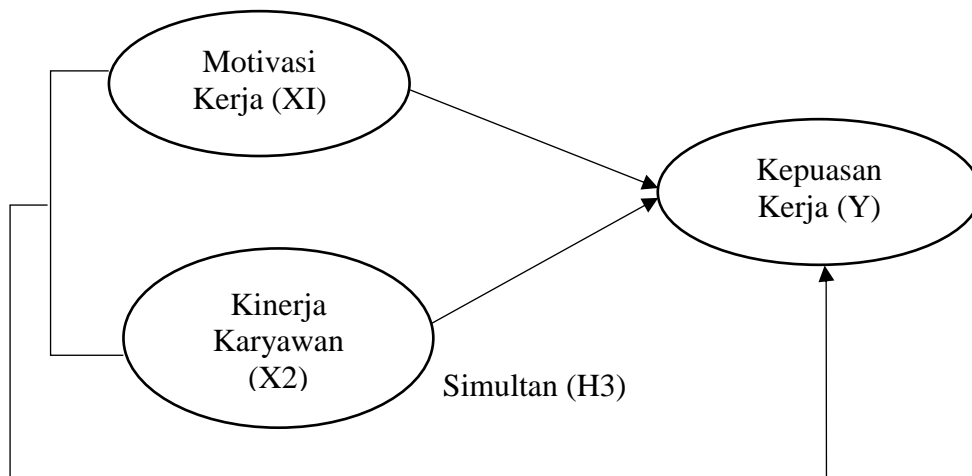
antaranya adalah dorongan motivasi dan hasil pencapaian kinerja. Motivasi kerja merupakan bahan bakar atau kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk bergerak melakukan tugasnya. Ketika dorongan ini disambut dengan kemampuan karyawan menghasilkan kinerja yang baik (tercapainya target proyek, kualitas konstruksi yang prima), maka akan timbul perasaan "penuh" atau puas dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja berhubungan erat dengan *outcome* (hasil) yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Hasil ini bukan hanya materi, tetapi juga rasa bangga atas prestasi kerja (kinerja). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, dan apabila kegigihan tersebut berbuah menjadi kinerja yang memuaskan, mereka akan merasakan kepuasan batin (*intrinsic satisfaction*) serta kepuasan eksternal karena mendapatkan pengakuan atau insentif dari perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak termotivasi dan gagal menunjukkan kinerja yang baik, cenderung akan merasa frustrasi, tidak aman, dan tidak puas dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu, untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pada **PT. Sumatera Jaya Lippo**, diperlukan sinergi antara pemberian motivasi yang tepat (finansial & keselamatan kerja) dan pembuktian kinerja yang nyata dari karyawan. Jika kedua variabel ini ditingkatkan secara bersama-sama—di mana perusahaan memotivasi dan karyawan menjawabnya dengan kinerja optimal—maka akan terbentuk iklim kerja yang harmonis, rasa bangga terhadap perusahaan, dan kepuasan kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian mengenai hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam

model skematis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana kebenaran jawaban tersebut harus diuji secara empiris. Menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan individu bertindak untuk memuaskan kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi dari Abraham Maslow dalam Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa pemenuhan

kebutuhan karyawan akan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawati & Santoso (2023) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh PT. Sumatera Jaya Lippo (baik berupa bonus proyek, penerapan K3 yang aman, maupun apresiasi atasan), maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis pertama:

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera Jaya Lippo.

2.3.2 Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017), pencapaian kinerja yang tinggi akan menimbulkan perasaan sukses (*sense of achievement*) dan membuka peluang lebih besar untuk mendapatkan penghargaan atau insentif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kinerja yang buruk seringkali menimbulkan tekanan, teguran dari atasan, dan rasa frustrasi yang memicu ketidakpuasan. Penelitian terdahulu juga mengkonfirmasi bahwa keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaan memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap peningkatan rasa puas mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik dan mencapai target proyek, mereka akan merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis kedua:

H_2 : Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera Jaya Lippo.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan dua faktor penentu utama dalam pembentukan kepuasan kerja. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh imbalan materi, tetapi juga oleh perasaan pencapaian (kinerja) dan dorongan internal (motivasi) yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan semangat tinggi (motivasi) dan mampu membuktikannya dengan hasil kerja yang nyata dan berkualitas (kinerja), akan merasakan kebanggaan dan kepuasan batin yang mendalam. Sinergi positif antara semangat kerja dan pencapaian target inilah yang mendorong terciptanya kepuasan kerja secara optimal di lingkungan PT. Sumatera Jaya Lippo. Sebaliknya, rendahnya motivasi atau buruknya kinerja akan memicu rasa frustrasi dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan hipotesis ketiga:

H_3 : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumatera Jaya Lippo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu strategi atau cara untuk mengatur latar penelitian agar memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2018:13), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:37), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Sumatera Jaya Lippo.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data yang akurat, kemudian data tersebut diolah menggunakan metode statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo, baik dari internal maupun eksternal, untuk melakukan pekerjaan konstruksi dengan semangat guna mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis: Gaji & Bonus proyek. 2. Rasa Aman: Jaminan K3 (Keselamatan Kerja) & Perlengkapan kerja. 3. Sosial: Hubungan rekan kerja & Kerjasama tim lapangan. 4. Penghargaan: Apresiasi atasan & Pengakuan hasil kerja. 5. Aktualisasi Diri: Pelatihan (training) skill & Kesempatan berkembang.
Kinerja Karyawan (X2)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas: Standar mutu konstruksi & Ketelitian kerja. 2. Kuantitas: Pencapaian volume/target kerja. 3. Ketepatan Waktu: Penyelesaian sesuai deadline & Absensi. 4. Kemandirian: Inisiatif mengatasi kendala teknis. 5. Kerjasama: Koordinasi antar divisi (Sipil/Mekanikal).
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan menyenangkan yang dirasakan karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo sebagai hasil dari penilaian terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri: Minat pada tugas & Tantangan pekerjaan. 2. Gaji/Upah: Keadilan sistem gaji & Kesesuaian dengan beban kerja. 3. Promosi: Kesempatan karir

	pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).	& Transparansi jabatan. 4. Supervisi (Pengawasan) 5. Rekan Kerja: Kenyamanan lingkungan & Dukungan tim.
--	---------------------------------------	---

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di JL. Suasana Tengah Pasar IV No 66. Kec Percut Sei Tuan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitiannya dilakukan pada Januari 2026 s/d April 2026, dengan rincian sebagai berikut ini:

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan											
		Februari 2026				Maret 2026				April 2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■											
2	Riset Awal		■	■	■								
3	Pembuatan Proposal			■	■	■							
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■				
5	Seminar Proposal									■			
6	Riset										■	■	
7	Penyusunan Tugas Akhir											■	■
8	Bimbingan Tugas Akhir											■	■
9	Sidang Meja Hijau												■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:327). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan

objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan telah ditentukan untuk diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap pada PT. Sumatera Jaya Lippo yang berjumlah 41 orang seperti pada data tahun 2025.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018:81).

Namun, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu di bawah 100 orang, maka penulis tidak melakukan penarikan sampel sebagian, melainkan mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh (Sensus).

Menurut Sugiyono (2018:85), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Berdasarkan uraian tersebut, maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang (seluruh karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data

yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2018:224).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada seluruh sampel yaitu karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo sebanyak 41 orang. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja (X1), Kinerja Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (Y).

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen atau catatan-catatan perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Data yang diperoleh melalui teknik ini antara lain sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi, serta data jumlah karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo periode 2022-2025.

3. Skala Pengukuran Variabel

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban responden pada kuesioner harus diberi skor. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2018:93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap pilihan jawaban dalam kuesioner diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Bobot Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju / Netral	KS / N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SPSS.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan agar menghasilkan kesimpulan yang valid. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Adapun tahapan analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis regresi, data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner harus diuji terlebih dahulu untuk memastikan data tersebut valid dan reliabel.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2018:51), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Teknik pengujian yang digunakan adalah korelasi *Bivariate Pearson*. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0,05):

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan Valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan Tidak Valid.

Berikut ini uji validitas masing-masing variaabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

No. Butir	2.1 r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,593	0,308	Valid
2.	0,471	0,308	Valid
3.	0,559	0,308	Valid
4.	0,528	0,308	Valid
5.	0,498	0,308	Valid
6.	0,579	0,308	Valid
7.	0,498	0,308	Valid
8.	0,579	0,308	Valid
9.	0,593	0,308	Valid
10.	0,471	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Motivasi Kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (X_2)

No. Butir	2.2 r_{hitung}	r_{table}	Status
1.	0,485	0,308	Valid
2.	0,329	0,308	Valid
3.	0,619	0,308	Valid
4.	0,456	0,308	Valid
5.	0,591	0,308	Valid
6.	0,591	0,308	Valid

7.	0,485	0,308	Valid
8.	0,588	0,308	Valid
9.	0,542	0,308	Valid
10.	0,619	.588**	.588**

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,341	0,308	Valid
2.	0,321	0,308	Valid
3.	0,341	0,308	Valid
4.	0,397	0,308	Valid
5.	0,655	0,308	Valid
6.	0,619	0,308	Valid
7.	0,362	0,308	Valid
8.	0,341	0,308	Valid
9.	0,488	0,308	Valid
10.	0,576	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kepuasan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Motivasi Kerja (X ₁)	0,684	Reliabel
Kinerja (X ₂)	0,677	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,704	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya bebas dari penyimpangan asumsi klasik.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk mendeteksi normalitas data, peneliti menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

- a. Jika nilai sig. (signifikansi) > 0,05, maka data berdistribusi Normal.
- b. Jika nilai sig. (signifikansi) < 0,05, maka data Tidak Berdistribusi Normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018:105).

Kriteria pengambilan keputusan dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* atau menggunakan Uji Glejser. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

Jika nilai signifikansi sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Menurut Sugiyono (2018:275), rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja (Variabel Dependen)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi Motivasi Kerja

b_2 : Koefisien regresi Kinerja Karyawan

X_1 : Motivasi Kerja (Variabel Independen)

X_2 : Kinerja Karyawan (Variabel Independen)

e : Standar Error

3.6.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian statistik sebagai berikut:

3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Kriteria pengujian adalah:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:95).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 41 orang responden yaitu Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja maupun variabel Kepuasan Kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	41.5%
2	Perempuan	24	58.5%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 24 orang pegawai perempuan (41,5%) dan 17 orang pegawai laki-laki (41,5) dari total keseluruhan 41 orang pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	7	17.1%
2	25-40 tahun	21	51.2%
3	>40 tahun	13	31.7%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar (17,1%), 21 orang pegawai yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (51,2%), dan 13 orang pegawai yang berusia >40 tahun atau sebesar (31,7%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	3	7,3%
2	Sarjana	38	92,7%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 3 orang pegawai berpendidikan SLTA atau sebesar (19,1%), 38 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (92,7%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti:

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
2	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
3	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
4	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
5	17	41.5	24	58.5	0	0	0	0	0	0	41	100%
6	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
7	17	41.5	24	58.5	0	0	0	0	0	0	41	100%
8	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
9	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
10	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa gaji yang saya terima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.
- 2) Jawaban responden tentang Bonus proyek yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih keras, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 48,8%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini karena adanya jaminan keselamatan kerja (K3) yang memadai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51,2%.
- 4) Jawaban responden tentang Perlengkapan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah memenuhi standar keselamatan yang diperlukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 58,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Kerjasama dalam tim lapangan sangat baik dan mendukung produktivitas kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa dihargai oleh atasan saya atas kontribusi yang saya berikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 58,5%.
- 8) Jawaban responden tentang Pengakuan terhadap hasil kerja saya memberikan motivasi tambahan untuk berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Pelatihan (training) yang diberikan perusahaan membantu saya untuk meningkatkan keterampilan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51,2%.

Dari analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kompensasi, insentif, dan lingkungan kerja yang aman. Hasil angket menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan gaji dan bonus yang diberikan, serta merasa aman dalam lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan motivasi

dan produktivitas karyawan.

b. Variabel Penggunaan Kinerja

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Kinerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
2	17	41.5	24	58.5	0	0	0	0	0	0	41	100%
3	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
4	16	39.0	25	61.0	0	0	0	0	0	0	41	100%
5	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
6	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
7	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
8	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
9	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
10	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Standar mutu konstruksi yang diterapkan dalam proyek selalu memenuhi ekspektasi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51,2%.
- 2) Jawaban responden tentang Ketelitian kerja dalam setiap tahapan proyek selalu terjaga dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 58,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Volume pekerjaan yang dicapai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Produktivitas kerja saya dalam menyelesaikan tugas-tugas selalu optimal, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 61%.

- 5) Jawaban responden tentang Produktivitas kerja saya dalam menyelesaikan tugas-tugas selalu optimal, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Tingkat absensi saya dalam bekerja sangat rendah dan tidak mengganggu kelancaran proyek, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mampu mengambil inisiatif untuk mengatasi kendala teknis yang muncul selama proyek berlangsung, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51,2%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa percaya diri dalam membuat keputusan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51,2%.
- 9) Jawaban responden tentang Koordinasi antar divisi dalam proyek selalu berjalan dengan baik dan efektif, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman berkolaborasi dengan rekan-rekan dari divisi lain untuk mencapai tujuan bersama, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 48,8%.

Dari analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap berbagai aspek kinerja dalam proyek. Standar mutu konstruksi, ketelitian kerja, dan pencapaian volume pekerjaan yang sesuai dengan target merupakan indikator kunci yang perlu diperhatikan oleh manajemen.

Dengan mempertahankan standar mutu yang tinggi, meningkatkan ketelitian kerja, dan memastikan pencapaian target, perusahaan tidak hanya dapat

meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga mencapai keberhasilan proyek yang lebih besar. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam proyek konstruksi, seperti komunikasi antar divisi dan dukungan manajemen.

c. Variabel Kepuasan Kepuasan Kerja

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	9.8	37	90.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
2	8	19.5	32	78.0	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
3	6	14.6	35	85.4	0	0	0	0	0	0	41	100%
4	38	92.7	3	7.3	0	0	0	0	0	0	41	100%
5	34	82.9	7	17.1	0	0	0	0	0	0	41	100%
6	36	87.8	5	12.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
7	35	85.4	5	12.2	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
8	4	9.8	37	90.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
9	7	17.1	23	56.1	11	26.8	0	0	0	0	41	100%
10	10	24.4	22	53.7	9	22.0	0	0	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa tertarik dengan tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 90,2%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya menantang dan memberikan kesempatan untuk belajar, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 78%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa sistem gaji di perusahaan ini adil dan transparan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 85,4%.
- 4) Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 92,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa ada kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir di perusahaan ini, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 82,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Proses promosi di perusahaan ini transparan dan adil, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 87,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan saya dalam menyelesaikan tugas., sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 85,4%.
- 8) Jawaban responden tentang Atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 90,2%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan-rekan di tim saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 56,1%.
- 10) Jawaban responden tentang Tim saya saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.

Secara keseluruhan, hasil dari angket ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dari ketertarikan terhadap tugas, kesempatan untuk belajar, keadilan dalam sistem gaji, hingga transparansi dalam promosi, semua faktor ini berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini penting bagi perusahaan untuk terus menjaga dan meningkatkan faktor-faktor ini agar karyawan tetap termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja dan bagaimana perusahaan dapat lebih baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan mereka.

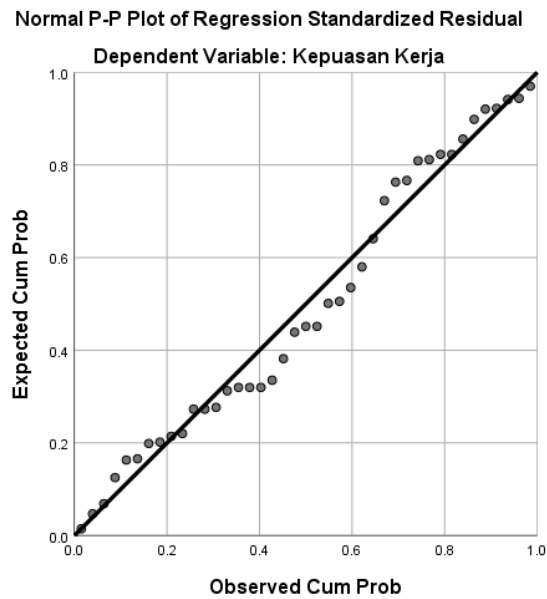
4.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

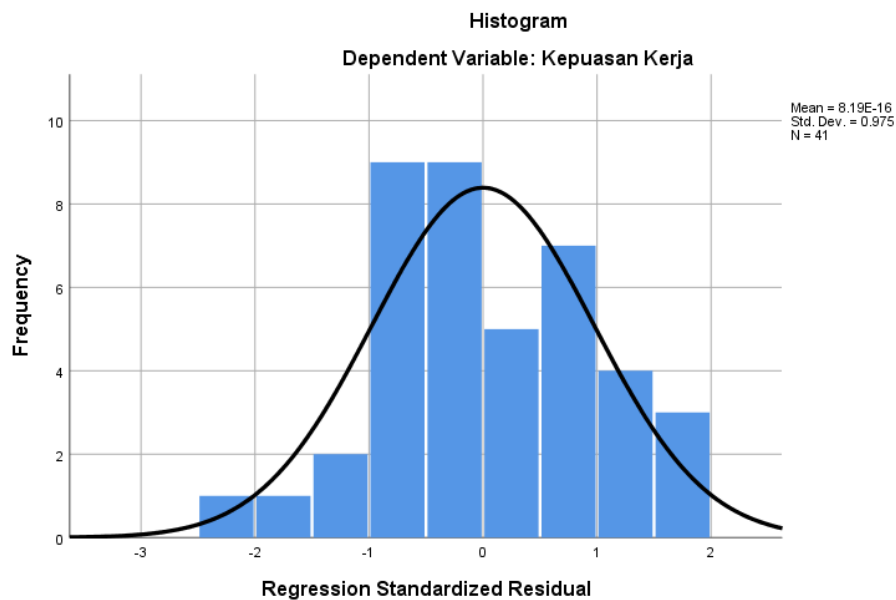
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak

condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.9 Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.661	1.521
Kinerja	.661	1.521

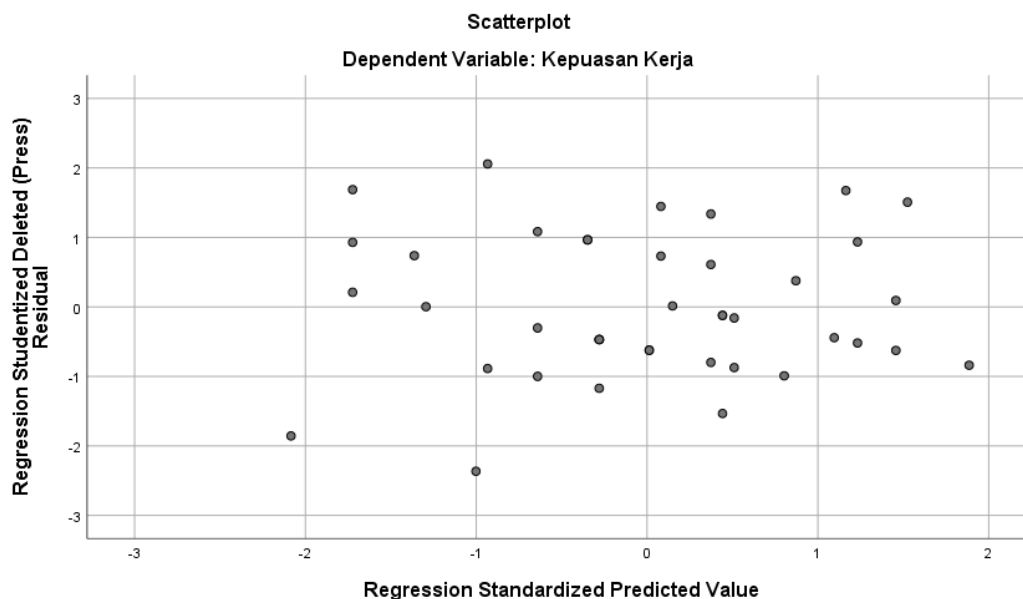
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model

yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.3 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.869	3.780	
Motivasi Kerja	.799	.538	.351
Kinerja	.547	.441	.281

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Penelitian (2026)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

$$a = 8,869$$

$$b_1 = 0,799$$

$$b_2 = 0,547$$

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,869 + 0,799 X_1 + 0,547 X_2 +$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 8,869$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 8,869.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,799$ menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja di PT. Sumatera Jaya Lippo sebesar

79,9%. Kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 79,9%.

- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,547$ menunjukkan apabila Kinerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja di PT. Sumatera Jaya Lippo sebesar 54,7%. Kontribusi yang diberikan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 54,7% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel di atas.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel X_1 (Motivasi Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.11 Uji t
Coefficients^a

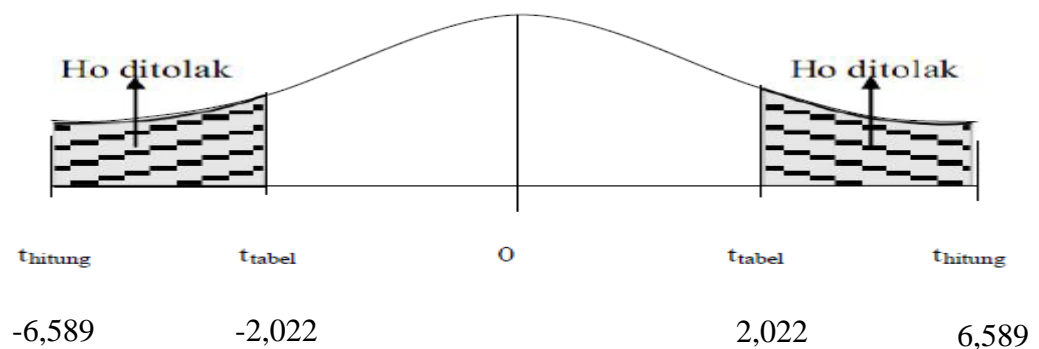
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.869	3.780		8.696	.000
Motivasi Kerja	.799	.538	.351	6.589	.000
Kinerja	.547	.441	.281	4.136	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah (2026)

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

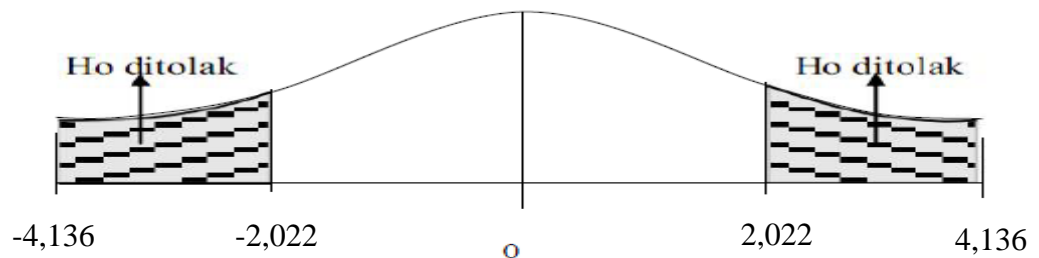
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung 6,589 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa t_{tabel} 2,022. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Kinerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 4,136 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa $t_{\text{tabel}} 2,022$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hal ini menunjukkan bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja . sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji F

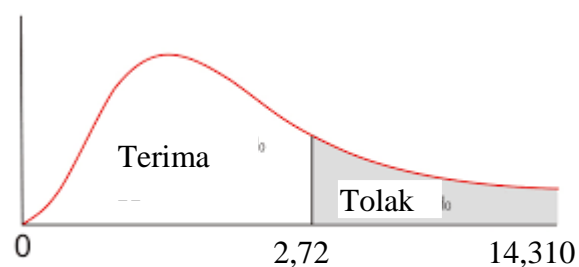
		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.563	2	9.282	14.310	.000 ^b
	Residual	81.827	38	2.153		
	Total	100.390	40			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2026)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 14,310 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 14,310 >$ dari $F_{tabel} 2,72$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.730 ^a	.533	.442	1.46743	.185	14.310	2	38	.000	2.152

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2025)

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,730 \times 100\% \\ &= 53,3\% \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,533 atau 53,3% menunjukkan sekitar 53,3% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja (X_2). Sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja (X_2) berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $6,589 > t_{tabel} 2,022$ dengan probabilitas $sig 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Motivasi Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari

lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari, Riana, & Subudi, 2015)

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Juniari et al., 2015) (Mubarqah & Yusuf, 2020) (Tarigan, 2017) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel Kinerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,136 > t_{tabel}$ 2,022 dengan probabilitas sig $0,019 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Kinerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Jufrizen & Intan, 2021), (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Lubis, Pasaribu, & Tupti, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2016), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Parlindungan, Farisi, & Nurhayati, 2021) dan (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 14,310 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 14,310 >$ dari $F_{tabel}\ 2,72$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi Kerja (X_1), Kinerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar

timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari et al., 2015)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumatera Jaya Lippo, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Kinerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu memenuhi target kinerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja, mencerminkan pentingnya kedua faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja pada di PT. Sumatera Jaya Lippo, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan kinerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Perusahaan perlu meningkatkan program motivasi yang lebih beragam, seperti penghargaan, bonus, dan pelatihan untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dan berprestasi.

2. 2. Manajemen perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan memahami dan meningkatkan kinerja mereka.
3. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta pengembangan karir yang jelas untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti, Kemampuan Manajerial, Pengawasan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azhari, M., et al. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bodroastuti, T., Riszaeni, R., & Suhaji, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 20(2), 129–140.
- Dessy, & Sanuddin. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handayani, Y., Syarifuddin, A., & Tui, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar. *MM Journal*, 2(1), 92–107.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Yogyakarta: Andi.

- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R. (2016). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ompusunggu. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Pertiwi, & Oka Suryadinata Gorda. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rifky, et al. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sajangbati, I. (2013). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setyawati, & Santoso. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Soegandhi, V. M., Susanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Agora*, 1(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suryadi Prawirosentono. (1991). *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Edisi Pertama). Yogyakarta: BPFÉ.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafei, et al. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Wahjono, et al. (2020). *Perilaku Organisasi*.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.