

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA KENCANA
TATAWARNA KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Astrid Dwi Agustini
Nim : 212021064**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTAKENCANA
TATAWARNA KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



SKRIPSI

**Nama : Astrid Dwi Agustini
Nim : 212021064**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astrid Dwi Agustini
Nim : 212021064
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2025



Astrid Dwi Agustini
(Astrid Dwi Agustini)

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul: Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota
Palembang**

**Nama : Astrid Dwi Agustini
Nim : 212021064
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya manusia**

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2025**

Pembimbing I,



**Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN : 0217036101**

Pembimbing II,



**Arraditva Permana, S.E., M.M.
NIDN : 0225108802**

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN : 0229057501**

PERSEMBAHAN DAN MOTO

Motto :

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

Ku Persembahkan kepada :

1. Untuk kedua orang tua ku Ayah Dindi Awan dan Ibuku tercinta Pipin Violita yang telah memberikan segalanya untuk mengusahakan masa depan dan membahagiakanku.
2. Untuk kakak dan dan adikku tersayang Cindy Cenorah dan Nadira Odelia.
3. Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan serta do'a terbaik.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirtawarna Tatawarna Kota Palembang”** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Dindi Awan dan Pipin Violita, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

- a Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b Bapak Dr.Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- c. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
- d. Ibu Hj.Belliwati Kosim, S.E., M.M dan Bapak Arraditya Permana, S.E.,M.M Selaku Pembimbing Skripsi.
- e. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
- f. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- g. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Tirtakencana tatawarna Kota Palembang
- h. Panutan dan cinta pertamaku, Ayahanda Dindi Awan, terimakasih selalu berjuang demi kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi dan memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
- i. Pintu surgaku, Ibunda Pipin Violita, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
- j. Saudara Perempuananku Cindy Cenorah dan Nadira Odedia serta keluarga besar yang selalu berada disamping penulis.
- k. Rekan-rekan seperjuangan ku angkatan 2021 (Marisa Putri, Ibnu Maja, CH. Jeffry Pradana, Masayu Tasya, Ivtika Inka Nirja, Maya Syafirah,

Amanda Wahyuni,) dan juga anak kost umi (Lala, Fhelvia, Rajwa, Imel, Fera, Pika) yang selalu membantu dan memberi semangat serta dukungan kepada penulis.

- l Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- m Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Astrid Dwi Agustini. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Trima kasih tetap memilih berusaha dan selalu merayakan diri sendiri sampai titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang telah diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Astrid. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang, April 2025

(Astrid Dwi Agustini)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah	1
B. Rumusan masalah	8
C. Tujuan penelitian	8
D. Manfaat penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	
A. Kajian pustaka	10
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka pemikiran	24
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	29
B. Lokasi penelitian	30
C. Operasionalisasi variabel.....	31
D. Populasi dan sampel	32
E. Data yang diperlukan.....	35
F. Metode pengumpulan data	35

G. Analisis data teknik analisis	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja PT. Tirtakencana Tatawarna	4
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Motivasi Kerja	6
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja.....	7
Tabel III.1 Definisi Oprasinal Variabel Penelitian.....	33
Tabel III.2 Kerangka Sampling	36
Tabel IV.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV.3 Karateristik Responden Berdasarkan Departemen	50
Tabel IV. 4 Uji Valisitas Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV. 5 Uji Valisitas Motivasi Kerja.....	52
Tabel IV. 6 Uji Valisitas Kepuasan Kerja	53
Tabel IV. 7 Uji Reliabilitas	54
Tabel IV. 8 Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV. 9 Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	57
Tabel IV. 10 Jawaban Responden Kepuasan Kerja	59
Tabel IV. 11 Coeffisients Regresi Linier Bergadna	61
Tabel IV. 12 Uji F	63
Tabel IV. 13 Uji t	64
Tabel IV. 14 Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|-------------|--|
| Lampiran 1 | Jadwal Penelitian |
| Lampiran 2 | Kuisisioner Penelitian |
| Lampiran 3 | Tabulasi |
| Lampiran 4 | Frekuensi Jawaban Responden |
| Lampiran 5 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas |
| Lampiran 6 | Hasil Uji Linier, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi |
| Lampiran 7 | Tabel Uji R |
| Lampiran 8 | Tabel Uji F |
| Lampiran 9 | Tabel Uji t |
| Lampiran 10 | Sertifikat SKPI Penerapan Budaya Kerjaa Pada Bank Sumsel
Babel : BSB Pacak (Professional, Amanah, Customer Focus,
Agility dan Kolaboratif) |
| Lampiran 11 | Sertifikat SKPI Bidang Etika dan Kepribadian |
| Lampiran 12 | Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer |
| Lampiran 13 | Sertifikat SKPI Pengembangan SDM Trainning of Trainer
(ToT) Junior |
| Lampiran 14 | Sertifikat Kehadiran Certified Human Resouces Management
Professional |
| Lampiran 15 | Sertifikat SKPI Human Resouces Management Professional |
| Lampiran 16 | Sertifikat AIK |
| Lampiran 17 | Sertifikat Kampus Mengajar Angkatan 7 |

Lampiran 18	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 19	Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Lampiran 20	Turnitin
Lampiran 21	Kartu aktivitas bimbingan skripsi
Lampiran 22	Surat balasan izin penelitian
Lampiran 23	Surat pernyataan selesai penelitian
Lampiran 24	Surat Pelunasan BPP
Lampiran 25	Biodata Penulis

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA KENCANA
TATAWARNA KOTA PALEMBANG**

ABSTRAK

Astrid Dwi Agustini /212021062/ 2025/ Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang

Tujuan penelitian ini yaitu; 1) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang, 2) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang, 3) Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan dan sampel yang berjumlah 98 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu; 1) Ada pengaruh positif signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang, 2) Ada pengaruh positif signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang, 3) Ada pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Astrid Dwi Agustini /212021062/ 2025/ The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tirtakencana Tatawarna Palembang City.

The aims of this research are; 1) To determine the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Tirtakencana Tatawarna Palembang City, 2) To determine the influence of motivation on employee performance at PT. Tirtakencana Tatawarna Palembang City, 3) To determine the effect of job satisfaction on employee performance at at PT. Tirtakencana Tatawarna Palembang City. This type of research is associative. The population in this study was 130 employees and the sample was 98 employees. The data used in this research is primary and secondary data. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of this research are; 1) There is a significant positive influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tirtakencana Tatawarna Palembang City, 2) There is a significant positive influence of motivation on employee performance at PT. Tirtakencana Tatawarna Palembang City, 3) There is a significant positive influence of Job Satisfaction on Employee Performance at at PT. Tirtakencana Tatawarna Palembang City.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Martoyo (2019) sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar .

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan setiap kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusia. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan

berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak negatif untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berdampak positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dan dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Kasmir (2017:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2017:189) antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen dan loyalitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi kerja Menurut Sadirman (2016:7) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai

daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Maruli (2020:17) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2017:23) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Afandi (2018:73) sikap kerja atau kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang didapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

PT adalah singkatan dari Perseroan Terbatas, yaitu badan usaha yang diakui secara hukum sebagai entitas mandiri. PT memiliki modal yang terdiri dari saham-saham, sehingga pemiliknya memiliki bagian sebanyak

saham yang dimilikinya. PT. Tirtakencana Tatawarna adalah perusahaan anakan dari PT. Avia Avian yang bergerak dalam bidang penjualan serta pendistribusian bahan bangunan yang didirikan pada tahun 2001 dan berpusat di kota Surabaya, Jawa Timur. PT. Tirtakencana Tatawarna ini didirikan dalam rangka peningkatan penetrasi pasar dan kepuasan pelanggan dari PT. Avia Avian yang pertama kali berjalan di kota Sidoarjo, Jawa Timur pada tahun 1978 sebagai produsen sebuah cat local dalam pasar cat yang lebih mendominasi dari pasar asing. Salah satu cabang PT. Tirtakencana Tatawarna yang berada di Kota Palembang sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Kinerja PT. Tirtakencana Tatawarna kota Palembang dapat dilihat dari tabel yang disajikan dalam tabel dibawan ini :

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Kerja

PT.Tirtakencana Tatawarna kota Palembang

Periode 2019-2023

Tahun	Realisasi	Target	Persentase Pencapaian
2019	Rp 2,504,000,000	Rp 2,500,000,000	100,16%
2020	Rp 2,180,000,000	Rp 2,500,000,000	87,2%
2021	Rp 2,250,000,000	Rp 2,500,000,000	90,0%
2022	Rp 2,465,000,000	Rp 2,500,000,000	98,6%
2023	Rp 2,254,000,000	Rp 2,500,000,000	90,16%

Sumber : PT.Tirtakencana Tatawarna kota Palembang, November 2024

Berdasarkan Tabel I.1 diperoleh bahwa hasil realisasi pencapaian dari tahun 2019-2023 pada PT. Tirtakencana Tatawarna kota Palembang

mengalami naik turun meskipun penurunannya tidak stabil, situasi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna kota Palembang. Dari Tabel I.1 memperlihatkan 4 tahun terakhir belum mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal ini kemungkinan di indikasikan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna kota Palembang.

Tabel I.2

Data hasil Pra Riset Motivasi Kerja

PT.Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang

No	Pernyataan	Jawab	
		Ya	Tidak
1.	Karyawan mendapatkan imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan untuk bekerja lebih baik.	7	23
2.	Kondisi kerja nyaman dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.	9	21
3.	Fasilitas dan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran dan efisiensi pekerjaan.	18	12
4.	Penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.	4	26
5.	Tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan minat dan keterampilan individu.	22	8

Sumber : Hasil survei pendahuluan, November 2024

Berdasarkan Tabel I.2 hasil pra riset terhadap motivasi kerja, secara keseluruhan terhadap indikator-indikator yang membuktikan bahwa permasalahan yang terjadi karena karyawan PT. Tirtakencana Tatawarna kota Palembang belum mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan

pekerjaan mereka. Hal ini terlihat pada mereka yang bekerja dalam bidang Engineering and Technical (teknik dan teknis) dimana mereka telah menyelesaikan pekerjaan diluar dari jam kerja yang sesuai dari perusahaan (lembur) namun kenyataannya, hasil kerja dari karyawan tersebut belum mendapatkan upah lembur yang sesuai dari perusahaan. Kondisi kerja tidak nyaman demi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang menjaga lingkungan kerja dengan baik. Tempat kerja yang belum tertata rapi dan suasana kerja yang belum kondusif sehingga menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang juga belum mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Hal ini menyebabkan semangat kerja disuatu perusahaan menurun karena karyawan merasa usahanya tidak diakui dan tidak dihargai.

Tabel 1.3
Data hasil Pra Riset Kepuasan Kerja
PT.Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang

No	Pernyataan	Jawab	
		Ya	Tidak
1.	Karyawan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan	8	22
2.	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja	11	19
3.	Karyawan memiliki hasil kerja yang baik sehingga mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan	7	23
4.	Karyawan merasa puas dengan cara pengawasan yang dilakukan oleh atasan.	20	10
5.	Karyawan merasa puas dengan hubungan kerja yang terjalin dengan baik di antara rekan kerja.	15	15

Sumber : Hasil survei pendahuluan, November 2024

Berdasarkan Tabel I.3 hasil pra riset terhadap kepuasan kerja, secara keseluruhan terhadap indikator-indikator yang membuktikan bahwa permasalahan yang terjadi karena karyawan PT. Tirtakencana Tatawarna kota Palembang yaitu, Hasil kerja karyawan belum memuaskan baik dalam pekerjaan mekanik dan helper mekanik dikarenakan, komunikasi yang buruk antar sesama rekan kerja dan menyebabkan rasa tidak puas karena tidak saling mendengar atau tidak ada kolaborasi yang efektif, hal ini dapat menciptakan rasa prustasi dan ketidakpuasan bekerja. Gaji yang karyawan terima belum sesuai dengan beban kerja. Perusahaan memberikan gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik belum mendapatkan kesempatan untuk promosi

jabatan. Hal ini dilihat dari karyawan yang sudah bekerja keras dan bekerja lama, namun tidak mendapatkan kesempatan naik jabatan atau promosi jabatan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIRTAKENCANA TATAWARNA KOTA PALEMBANG”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna kota Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna kota Palembang ?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirtakencana Tatawarna kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirtakencana Tatawarna kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirtakencana Tatawarna kota Palembang

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirtakencana Tatawarna kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai PT Tirtakencana Tatawarna Kota Palembang. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan ini.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna mempertahankan kinerja karyawan dan memberikan manfaat kepada Pt Tirtakencana Tatawarna kota Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil peneltian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing,.
- Asiati, D. I., Fauzi, F., & Dencik, A. B. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews Untuk Teknik Analisis Data*. Salemba Empat.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Dikdoto, A. (2023). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 33–42.
- Edison, E., & Komariyah, I. (2023). Implementasi Strategis dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Perusahaan Daerah Jasa & Kepariwisata. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 499–505.
- Fathoni, M. I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Prata, Kota Yogyakarta. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Kasmir. (2017). *Pengantar Manajemen Keuangan: Edisi Kedua (Cetakan Ke)*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=IW9ADwAAQBAJ>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas*. Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior (17th Edition) - Standalone book 17th Edition* (17th ed.). Pearson.
- Sadirman, A. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja.
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>
- Soetrisno, D. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. IKAPI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 721–730.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. 448. Jakarta :Bumi Aksara
- Wibowo, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS). *Journal Management Business*, 4(2), 123–134.