

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN
PENDIDIKAN WAHANA DITA BHAKTI
WIJAYA PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Ghali Ikhwanda

NIM : 212022318

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN
PENDIDIKAN WAHANA DITA BHAKTI
WIJAYA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Skripsi

Nama : Ghali Ikhwanda

NIM : 212022318

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ghali Ikhwanda
NIM : 212022318
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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, April 2026



Ghali Ikhwanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Yayasan Wahana Dita Bhakti Wijaya
Palembang
Nama : Ghali Ikhwanda
NIM : 212022318
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada, April 2026

Pembimbing I



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M
NIDN : 0217107002.

Pembimbing II



Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0220048603

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan sholatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua kandung saya, Ayah dan Ibu
2. Kepada adik tercinta
3. Kepada keluarga

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses perkuliahan
4. Ibu Fitantina, S.E, M.Si dan Ibu Dr. Maidiana Astuti Handayani S.E., M.Si selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E,AK.,M.M dan ibu Efrina Masdaini S.E, MSi,CHRO selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing

saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

6. Kepada responden Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kepada sahabat-sahabat terbaikku terima kasih atas semua semangat, dukungan, dan canda tawa yang telah kalian berikan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang,

Maret 2026

Ghali Ikhwanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	14
A. Kajian Pustaka	14
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data Yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Jenis Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	Data Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang	6
Tabel I. 2	Hasil prariset Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.....	7
Tabel I. 3	Hasil prariset Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.....	9
Tabel I. 4	Hasil prariset Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.....	10
Tabel I. 5	Hasil prariset Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.....	10
Tabel III. 1	Operasional Variabel, Definisi Operasional dan Indikator	35
Tabel IV. 1	Hasil Uji Validitas	49
Tabel IV. 2	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel IV. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usi	53
Tabel IV. 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV. 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	54
Tabel IV. 8	Distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y).....	56
Tabel IV. 9	Distribusi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja (X1).....	58
Tabel IV.10	Distribusi jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X2).....	61
Tabel IV.12	Hasil Uji F.....	65
Tabel IV.13	Hasil Uji t.....	65
Tabel IV.14	Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	32
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Sistematika Penelitian
- Lampiran 3 Daftar Pernyataan Kuesioner
- Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Data Kuesioner
- Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 Hasil Uji Output SPSS
- Lampiran 7 Tabel Distribusi F
- Lampiran 8 Tabel Distribusi T
- Lampiran 9 Tabel Distribusi R
- Lampiran 10 Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 11 Sertifikat Pelatihan Motivasi dan Kepribadian
- Lampiran 12 Sertifikat Green Human Resources(CGHR)
- Lampiran 13 Sertifikat Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
Training of Training (ToT) Junior
- Lampiran 14 Sertifikat Awareness Health Safety & Environment (CAHSE)
- Lampiran 15 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 16 Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 Sertifikat AIK
- Lampiran 18 Kartu aktivitas bimbingan skripsi
- Lampiran 19 Surat BPP
- Lampiran 20 Surat Riset
- Lampiran 21 Turnitin
- Lampiran 22 Biodata Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 101 karyawan dengan sampel sebanyak 101 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 85,2%.

Kata kunci: kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the extent of the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance at the Wahana Dita Bhakti Wijaya Education Foundation Palembang. The type of research used is associative research with multiple linear regression analysis methods processed using SPSS software. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires to respondents. The population in this study consisted of 101 employees, with a sample of 101 respondents determined using a saturated sampling technique. The results of the F-test simultaneously show that job satisfaction and work motivation have a significant effect on employee performance at the Wahana Dita Bhakti Wijaya Education Foundation Palembang. The results of the t-test partially show that job satisfaction has a significant effect on employee performance and work motivation has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that the contribution of job satisfaction and work motivation to employee performance is 85.2%.

Keywords: *job satisfaction, work motivation, employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang terjadi semakin cepat merupakan konsekuensi dari globalisasi dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung. Perubahan ini membawa dampak signifikan terhadap cara organisasi menjalankan aktivitas dan mengelola sumber daya yang dimiliki. Setiap organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan dinamika tersebut agar tetap relevan dan berdaya saing. Ketidakmampuan organisasi dalam merespons perubahan dapat berdampak pada menurunnya efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Razali et al., 2024).

Globalisasi telah memperluas ruang persaingan dan meningkatkan tuntutan terhadap kualitas layanan organisasi. Di sisi lain, perkembangan teknologi mendorong organisasi untuk bekerja secara lebih efisien, cepat, dan terintegrasi. Kondisi ini menuntut adanya pengelolaan organisasi yang lebih profesional dan sistematis, termasuk dalam aspek sumber daya manusia. Organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik akan memiliki keunggulan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan (Renanita & Himam., 2020).

Menghadapi perubahan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan. Organisasi tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Pengelolaan

yang efektif akan membantu organisasi dalam menghadapi tantangan lingkungan yang dinamis (Cappelletti et al., 2023).

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Tanpa pengelolaan yang efektif, potensi sumber daya manusia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam konteks lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas, efisien, dan berkelanjutan. Hal tersebut hanya dapat tercapai apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjamin keberlangsungan operasional lembaga pendidikan.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjamin kualitas layanan pendidikan dan kelancaran operasional organisasi. Kinerja yang optimal akan berdampak pada terciptanya proses kerja yang efektif serta mendukung tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari manajemen.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang berkaitan dengan standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Aguinis (2023) menegaskan bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan perannya secara efektif. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

Penilaian kinerja karyawan tidak hanya berfokus pada hasil kerja yang dicapai, tetapi juga pada proses pelaksanaan pekerjaan. Karyawan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja yang baik akan membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Faktor psikologis dan sikap kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap bagaimana karyawan menjalankan tugasnya. Kondisi psikologis yang positif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, kondisi psikologis yang kurang baik dapat menurunkan kualitas kinerja.

Sikap kerja karyawan mencerminkan persepsi dan perasaan terhadap pekerjaan dan organisasi. Apabila karyawan memiliki sikap kerja yang positif, maka mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang berkaitan dengan

kondisi psikologis karyawan. Sikap kerja yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Kepuasan ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kompensasi, serta hubungan kerja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif terhadap organisasi. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk loyalitas karyawan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki komitmen organisasi yang kuat. Mereka lebih bersedia untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi akan mendukung stabilitas organisasi.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan perilaku kerja. Motivasi berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Tanpa motivasi yang memadai, kinerja karyawan sulit mencapai hasil yang optimal.

Luthans et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menunjukkan semangat kerja, inisiatif, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Motivasi kerja juga memengaruhi konsistensi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat dan produktivitas kerja. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung bekerja sekadarnya dan tidak berupaya mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Pengelolaan motivasi yang tepat akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu menjaga kinerja organisasi tetap optimal. Peran manajemen menjadi sangat penting dalam hal ini. Karyawan Yayasan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang mencakup guru dan tenaga kependidikan.

Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan sering menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut terutama berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, sistem penghargaan, serta pengembangan karier. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dalam pengelolaan SDM.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, peneliti melakukan survei untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi di Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. Survei dilakukan dengan melibatkan 101 responden sebagai sampel yang representatif. Instrumen kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk memperoleh gambaran yang komprehensif. Data tersebut digunakan sebagai dasar analisis penelitian.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang adanya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel I. 1

Data Kinerja Karyawan

Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

Tahun	Jumlah Program Aktif	Realisasi Program Aktif	Realisasi (%)	Belum Tercapai (%)
2020	18	17	94,44	5,56
2021	16	15	93,75	6,25
2022	15	14	93,33	6,67
2023	17	15	88,24	11,76
2024	14	12	85,71	14,28

Sumber : Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target pelaksanaan kerja selama 5 tahun terakhir ini mengalami ketidak stabilan, yang mengindikasikan performa tenaga kerja di Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang belum sepenuhnya optimal. Akibatnya, yayasan gagal memenuhi sasaran target program yang ditetapkan. Penurunan realisasi program aktif tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Adapun hasil pra riset Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel I. 2
Hasil Prariset Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Keterampilan dan pengetahuan khusus			
1	Saya memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja	24	6
Pengetahuan			
2	Saya memahami seluruh prosedur kerja dengan baik	22	8
Desain pekerjaan			
3	Pekerjaan saya dirancang dengan jelas dan tidak tumpang tindih	25	5
Kepribadian			
4	Saya memiliki kepribadian yang mendukung kerja sama dalam tim	23	7
Kepuasan Kerja			
5	Saya puas dengan system penghargaan dan pengakuan di tempat kerja	11	19
Kepemimpinan			
6	Atasan saya mampu memberikan arahan dengan baik	26	4
Budaya Organisasi			
7	Budaya organisasi mendorong kerja sama dan inovasi	21	9
Motivasi Kerja			
8	Saya selalu bersemangat menyelesaikan tugas setiap hari	9	21
Lingkungan Kerja			
9	Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas	22	8
Loyalitas			
10	Saya berkomitmen untuk tetap bekerja di Lembaga/perusahaan ini	25	5
Komitmen			
11	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik untuk Lembaga/perusahaan	23	7
Disiplin Kerja			
12	Saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi aturan kerja	26	4
Gaya manajemen			
13	Gaya manajemen atasan sesuai dengan kebutuhan tim	24	6
Total		281	109

Sumber : Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

Berdasarkan tabel hasil kuesioner tersebut, secara umum dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan gaya manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai dirinya telah memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, memahami prosedur kerja dengan baik, serta bekerja dalam desain pekerjaan yang cukup jelas dan tidak tumpang tindih. Selain itu, responden juga

menilai bahwa kepribadian yang dimiliki mendukung kerja sama tim, atasan mampu memberikan arahan dengan baik, serta budaya organisasi dinilai cukup mendorong kerja sama dan inovasi dalam lingkungan kerja.

Beberapa variabel masih terlihat adanya kecenderungan ketidaksetujuan yang relatif lebih tinggi, terutama pada aspek motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hal ini tercermin dari pernyataan mengenai semangat dalam menyelesaikan tugas setiap hari serta kepuasan terhadap sistem penghargaan dan pengakuan di tempat kerja, yang memperoleh jumlah responden tidak setuju cukup signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum karyawan menunjukkan loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja yang baik, masih terdapat tantangan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Aspek-aspek tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Berikut merupakan hasil Pra-riset Kinerja Kerja pada Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang :

Tabel I. 3
Hasil Pra-riset Kinerja Kerja
Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kinerja Kerja			
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan teliti	14	16
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	13	17
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	14	16
4	Saya menggunakan fasilitas secara efisien	11	19
5	Saya menerima arahan dan evaluasi saat bekerja	12	18
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja	10	20
Total		74	106

Sumber : Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra-riset kinerja kerja karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang, dapat dideskripsikan bahwa dari 30 responden yang diteliti, pada pernyataan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan teliti terdapat 14 responden yang menyatakan setuju dan 16 responden tidak setuju. Pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sebanyak 13 responden menyatakan setuju dan 17 responden tidak setuju. Selanjutnya, pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan terdapat 14 responden setuju dan 16 responden tidak setuju. Penggunaan fasilitas secara efisien menunjukkan 11 responden setuju dan 19 responden tidak setuju. Pada penerimaan arahan dan evaluasi saat bekerja, terdapat 12 responden setuju dan 18 responden tidak setuju. Sementara itu, pada hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, sebanyak 10 responden menyatakan setuju dan 20 responden tidak setuju. Secara keseluruhan data ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang menyatakan tidak setuju lebih banyak dibandingkan yang setuju pada seluruh pernyataan kinerja kerja.

Kemudian, setelah pra-riset kinerja karyawan, dibawah ini merupakan data pra-riset dari kepuasan kerja :

Tabel I. 4
Hasil Pra-riset Kepuasan Kerja
Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Kepuasan Kerja			
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	12	18
2	Saya merasa puas dengan kompensasi dan penghargaan yang telah diberikan kepada saya	13	17
3	Yayasan memberikan kesempatan promosi yang adil bagi karyawan	11	19
4	Atasan bersedia menerima masukan dari karyawan	13	17
5	Saya merasa puas dengan hubungan sesama rekan kerja yang	10	20

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
6	pada lingkungan kerja saya Lingkungan dan <i>fasilitas</i> yang telah diberikan mendukung kenyamanan pekerjaan	9	21
7	Kebijakan yayasan disampaikan secara jelas kepada karyawan	14	16
Total		82	107

Sumber : Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

Berdasarkan data Pra-riset kepuasan kerja tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang tergolong tidak cukup baik, terutama pada aspek lingkungan dan fasilitas memperoleh tingkat tidak setuju paling tinggi. Selain itu, kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani, kompensasi dan penghargaan yang diterima, serta dukungan lingkungan dan fasilitas kerja juga menunjukkan hasil negatif. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan setuju pada beberapa indikator, yang mengindikasikan adanya ruang perbaikan bagi manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lebih merata dan berkelanjutan.

Kemudian dijelaskan juga hasil pra-riset tentang motivasi kerja, yaitu :

Tabel I. 5
Hasil Pra-riset Motivasi Kerja
Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Motivasi Kerja			
1	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	14	16
2	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya dengan baik dan sesuai dengan prosedur pekerjaan	12	18
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	11	19
4	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walaupun banyak masalah yang menghambat pekerjaan	13	17
Total		50	70

Sumber : Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang

Berdasarkan data pra-riset motivasi kerja tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang masih tergolong rendah, yang tercermin dari kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, lemahnya dorongan untuk bekerja sesuai prosedur, serta rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, sebagian karyawan juga dinilai kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan ketika menghadapi berbagai kendala. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang menyatakan setuju, yang mengindikasikan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja perlu terus dilakukan agar kinerja karyawan dapat diperbaiki dan ditingkatkan secara optimal serta berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pra-riset tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang secara umum memiliki kompetensi, loyalitas, dan disiplin kerja yang baik. Namun, masih terdapat permasalahan pada aspek motivasi kerja dan kepuasan kerja, khususnya terkait semangat kerja harian serta sistem penghargaan dan pengakuan. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang?
2. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis diharapkan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru. Selain itu juga menambah informasi terbaru di bidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Bagi pihak Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan Kepuasan kerja dan Motivasi kerja bagi pihak Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dalam memperbanyak hasil penelitian yang ada di Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2025). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*.
- Afandi, P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Zanava Publishing.
- Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Cappelletti, C., Diego, V., & Mara, S. (2023). Human Resource Management (Human Resource Planning). *Sharia Oikonomia Law Journal*. <https://doi.org/10.55849/solj.v1i1.69>
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen SDM)*.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Sari, M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 115–124.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Edisi pertama, cetakan keenam).
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2025). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nulmunir, L., Suryanto, & Dally, D. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Yayasan Mutiara Titipan Illahi. *Jurnal Niara*.
- Oscar, J., Marnisah, L., & Alie, J. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja

- terhadap kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Tbk Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)*, 8(1).
- Rahman, A., Agustina, T., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan Yayasan ASNI Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
- Razali, M., Din, N., Rezo, K., Zainol, N., Mohd Akhir, I., & Mohamad Saber, J. (2024). Enhancing management performance in rapidly changing organizations: a conceptual exploration. *Jurnal Intelek*. <https://doi.org/10.24191/ji.v19i2.26369>
- Renanita, T., & Himam, F. (2020). *Organizational Change and The Human Resource Challenges in Facing Technology Development*. <https://doi.org/10.29037/DIGITALPRESS.45345>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugianto, E., Nur, M., Siahaan, J., Yakin, I., & Setianti, Y. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Syah, A., Puspitasari, I., & Farisi, S. (2024). Kinerja karyawan: Motivasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilman (Jurnal Ilmu Manajemen)*
- Fadillah, M. P. N. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen guru SMKN 5 Bojonegoro. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*.
- Kusdanati, Y. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru di SMPN 1 Kasiman Bojonegoro*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan dan Agama*.
- Lako, P. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Yayasan Nusa Taruni Bhakti. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Munawaroh, Firayanti, & Marhamah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Hidayatullah Kabupaten Ketapang. *Prosiding Seminar Nasional, Universitas Tanjungpura*.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.