

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KESEJAHTERAAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PTPN IV REGIONAL VII UNIT TALANG SAWIT**



SKRIPSI

Nama : RISMA
NIM : 212022106

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS MANAJEMEN DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA, KESEJAHTERAAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PTPN IV REGIONAL VII UNIT TALANG SAWIT

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Risma
NIM : 212022106

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS MANAJEMEN DAN BISNIS
2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risma
NIM : 212022106
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

Dengan ini menyatakan :

1. Karya ulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 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 sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026


Risma

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit**

**Nama : Risma
NIM : 212022106
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026
Pembimbing I,
Pembimbing II,**

Pembimbing I,



**Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510**



**Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110123301**

**Mengetahui:
Dekan**

U.b. Ketua Program Studi Manajemen,



**Dr. Myster Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902**

NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan berputus asa dari rahmat Allah.”
(QS. Az-Zumar: 53)

“Allah mencintai jika seseorang melakukan pekerjaan, ia melakukannya
dengan itqan (sungguh-sungguh).”

(HR. Baihaqi)

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu...”
(QS. At-Taubah: 105)

Persembahan:

Kupersembahkan Untuk:

- ❖ **Kedua orangtua penulis**
- ❖ **Kedua kakak kandungku**
- ❖ **Teman-teman almamater**
hijau

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat rahmat, hidayah dan serta karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit**, beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wassallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Pada kesempatan ini, teristimewa penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta Ibu Sarmawati, dan Bapak Muhad Rizal Arsad, yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, senantiasa telah memberikan doa dan dukungan, kasih sayangnya, memberikan pengorbanan moral dan material, dan kepada seluruh keluarga besarku yang selalu mendoakan dan mendukung untuk kesuksesan penulis. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih 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. Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M. Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta motivasi dan masukan yang amat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit dan para responden terpilih yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

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.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Juli 2026

Penulis,

Risma

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Karyawan	15
a. Pengertian Kinerja Karyawan	15

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	16
c. Indikator Kinerja Karyawan	18
2. Kepuasan Kerja	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
c. Indikator Kepuasan Kerja	20
3. Kesejahteraan Kerja	21
a. Pengertian Kesejahteraan Kerja	21
b. Faktor-faktor Kesejahteraan Kerja	22
c. Indikator Kesejahteraan Kerja	23
4. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
c. Indikator Motivasi Kerja	26
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang diperlukan	38

F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
a. Sejarah Singkat PTPN IV Regional VII Unit Talang Semut	48
b. Visi dan Misi	48
2. Uji Instrumen	49
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reliabilitas	51
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	52
a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	52
b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	53
c. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	54
d. Karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan	55
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	56
a. Kinerja Karyawan (Y).....	56
b. Tunjangan Kerja (X1)	59
c. <i>Employee well being</i> (X2).....	61
d. Motivasi Kerja (X ₃)	65
5. Hasil Analisis Data	68
a. Analisis Regresi Linier Berganda	68
b. Uji Hipotesis	69

1) Uji F (simultan)	70
2) Uji t (Persial)	70
3) Koefisien Determinasi (R ²)	72
B. Pembahasan	73
1. Pengaruh yang Signifikan Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit	73
2. Pengaruh yang Signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN VII Unit Talang Sawit	74
3. Pengaruh yang Signifikan Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit	75
4. Pengaruh yang Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit	77
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Produksi Kelapa Sawit PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit	6
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset kepuasan kerja, Kesejahteraan Kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	7
Tabel I.3 Data Pra-Riset Kinerja	8
Tabel I.4 Data Pra-Riset Kepuasan Kerja	9
Tabel I.5 Data Pra-Riset Kesejahteraan Kerja.....	10
Tabel I.6 Data Pra-Riset Motivasi Kerja.....	11
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti Sebelumnya	30
Tabel III.1 Definisi operasional	35
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit	36
Tabel III.3 Jumlah karyawan dan sampel.....	37
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert	41
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	56
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Tunjangan Kerja (X ₁)	59
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Kesejahteraan Kerja (X ₂)	62
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X ₃).....	65
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.8 Uji F	70
Tabel IV.9 Uji t	71
Tabel IV.10 Koefisien Determinasi (R ²).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja	54
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan bidang pekerjaan	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	85
Lampiran 2 Sistematika Penulisan	86
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 4 Tabel Tabulasi Responden	91
Lampiran 5 Hasil Perhitungan Data Menggunakan (SPSS) V26.....	97
Lampiran 6 Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10.....	114
Lampiran 7 Titik Presentase Distribusi t (df = 41-80)	115
Lampiran 8 Titik Presentase Distribusi r (df = 1-30)	116
Lampiran 9 Biodata Penulis	117

ABSTRAK

Risma 212022106/2026/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kepuasan kerja, Kesejahteraan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit 3) pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit 4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja, kesejahteraan dan motivasi kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan sebanyak 99 responden yang diambil dengan metode *probability sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) kepuasan kerja, kesejahteraan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) kesejahteraan terhadap kinerja karyawan 4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. Hasil koefisien determinasi 61,7% menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kesejahteraan kerja dan motivasi kerja sangat berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, kesejahteraan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Risma 212022106/2026. The Effect of Job Satisfaction, Employee Well-Being, and Work Motivation on Employee Performance at PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit.

This study aims to determine: (1) the effect of job satisfaction, employee well-being, and work motivation on employee performance at PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit; (2) the effect of job satisfaction on employee performance at PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit; (3) the effect of employee well-being on employee performance at PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit; and (4) the effect of work motivation on employee performance at PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit. This study employed an associative research design. The variables consisted of job satisfaction, employee well-being, and work motivation as independent variables, while employee performance was the dependent variable. The sample consisted of 99 respondents selected using a probability sampling method. The data used in this study were primary data collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) job satisfaction, employee well-being, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance; (2) job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance; (3) employee well-being had a positive and significant effect on employee performance; and (4) work motivation had a positive and significant effect on employee performance at PTPN IV Regional VII Talang Sawit Unit. The coefficient of determination (R^2) of 61.7% indicates that job satisfaction, employee well-being, and work motivation collectively contributed 61.7% to the variation in employee performance, while the remaining 38.3% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Well-Being, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya (MSDM) merupakan bagian dari manajemen ke organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumberdaya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya didalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Rivai (2019:90), Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengelola proses penggunaan sumber daya manusia serta sumber daya lain secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia adalah individu atau kelompok orang yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan potensi untuk berkontribusi dalam suatu organisasi atau proses produksi. SDM dianggap aset paling berharga karena mampu menggerakkan sumber daya lain seperti teknologi dan modal untuk mencapai tujuan bersama (Chandra,E, 2021:112)

Sumber daya manusia merupakan Salah satu unsur yang sangat berperan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya adalah sumber daya manusia, karena kualitas SDM menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Sumber daya

manusia menjadi salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi (Marnis,P, 2020:87)

Kinerja karyawan adalah sebuah tindakan yang dilakukan karyawan dalam upaya menyelesaikan tugas dan melakukan evaluasi atau memperbaiki jika terjadi kesalahan selama bekerja, ketelitian dan pencapaian yang baik akan akan menjangkau kinerja yang optimal dan sesuai standar kerja.

Menurut Rivai (2019:34) kinerja karyawan merupakan kesediaan seorang individu maupun sekelompok orang untuk melaksanakan suatu tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan. Kasmir (2019:31) Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan pelatihan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2022:33) kinerja karyawan merupakan capaian pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Individu yang mampu memenuhi standar tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik, sedangkan mereka yang tidak memenuhi standar dinilai berkinerja kurang atau tidak baik. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pencapaian target yang telah ditentukan, kualitas hasil pekerjaan (Lestari, NY, 2025:121)

Kepuasan kerja adalah pencapaian keinginan akhir dari proses selama melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan mencapai ketentuan (Sofi Elisa, NF, 2024). Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Terkait hal tersebut, terdapat 4 teori besar tentang motivasi yang relevan dalam mendukung variabel ini. Menurut Maslow yaitu:

1. Teori Psikoanalitik (Sigmund Freud):
Motivasi digerakkan oleh desakan dari alam bawah sadar, khususnya dorongan seksualitas dan agresi.
2. Teori Behavioristik (B.F. Skinner, Watson):
Perilaku manusia dimotivasi oleh pemberian imbalan maupun hukuman dari lingkungan melalui mekanisme penguatan (*reinforcement*).
3. Teori Humanistik (Abraham Maslow, Carl Rogers):
Menitikberatkan pada potensi individu untuk berkembang. Maslow menegaskan bahwa motivasi timbul dari pemenuhan kebutuhan yang bertahap hingga mencapai aktualisasi diri.
4. Teori Kognitif (Jean Piaget, Albert Bandura):
Motivasi dipengaruhi oleh proses kognitif, termasuk keyakinan, harapan, serta interpretasi individu terhadap realitas atau kondisi yang dialami.

Berdasarkan teori-teori tersebut, menurut Maslowa (2018:46), terdapat

beberapa pendekatan relevan dengan variabel penelitian ini adalah Teori Kognitif Jean Piaget, Albert Bandura yang menyatakan bahwa tidak langsung membahas organisasi, tetapi prinsip perkembangan kognitif dapat dijadikan dasar teoritis dalam memahami bagaimana kemampuan berpikir memengaruhi kepuasan seseorang. Teori ini mampu menciptakan strategi yang mendukung perkembangan kognitif, sosial, dan psikologis karyawan, sehingga mereka merasa lebih puas dan sejahtera dalam melakukan pekerjaannya. Pendekatan ini menekankan pentingnya proses internal dan sosial dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keberhasilan individu maupun organisasi dengan memastikan kesejahteraan kerja.

Faktor lain dari kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja positif, pengakuan atas prestasi, serta kesejahteraan kerja dimana lingkungan kerja yang aman dan *supportif* secara fisik serta non-fisik meningkatkan kinerja karyawan, yang selanjutnya memperkuat kepuasan kerja melalui rasa aman dan kolaborasi. Menurut Fitriati, A (2021) Karyawan ketika bekerja merasa lebih nyaman dengan lingkungan kerja cenderung bekerja lebih optimal, dengan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, kesejahteraan bekerja sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Kesejahteraan kerja, termasuk dukungan kesehatan mental dan fisik, berdampak terhadap kinerja dan kepuasan. Komitmen akan terbentuk dari suasana yang kondusif selama bekerja. Menghadapi situasi kerja dengan

berbagai prosedur perusahaan, tidak menutup kemungkinan karyawan akan mengalami stres kerja (Sawitri, J, 2022:76).

Selain faktor kesejahteraan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Budiyanto, E (2020:67) motivasi kerja diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kekuatan pendorong akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai bekerja. Motivasi kerja pegawai bersumber dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal.

PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit merupakan salah satu unit kerja yang memiliki dinamika operasional tinggi, sehingga keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten. Talang Sawit adalah pabrik pengolahan, unit ini penting dalam rantai nilai dari kebun ke produk akhir (minyak sawit & turunannya). Artinya, keberhasilan dan kinerja Talang Sawit berkontribusi pada *output* keseluruhan PTPN VII. Namun, tantangan yang muncul seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan produksi, serta lingkungan kerja yang fluktuatif sering kali memengaruhi kondisi psikologis dan motivasi karyawan. Dalam konteks ini, tiga variabel utama yaitu kepuasan kerja, kesejahteraan kerja, dan motivasi kerja menjadi aspek krusial yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Berikut merupakan tabel hasil pencapaian penilaian kinerja karyawan pada

PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit dengan ketentuan periode 2023-2024.

Kinerja karyawan PTPN VII Unit Talang Sawit masih dianggap kurang maksimal terlihat penurunan realisasi target catatan pelaksanaan kerja karyawan yang belum tercapai dan tidak mencapai target perusahaan. Penurunan realisasi target kerja dapat menggambarkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai sasaran operasional, yang mencakup jumlah sawit perton yang ditargetkan masuk dalam produksi tidak mampu diselesaikan sesuai standa operasional. Berikut ini merupakan data target dan realisasi hasil pelaksanaan kerja karyawan.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Produksi Kelapa
Sawit PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian	Persentase Belum Tercapai
2020	148.415	122.427	82,5%	17,5%
2021	151.028	154.392	102,2%	Tercapai
2022	149.306	146.767	98,3%	1,7%
2023	174.863	128.067	73,8%	26,2%
2024	160.924	99.787	59,1%	40,9%
2025	165.876	132.067	65,3%	34,7%

Sumber: PT Perkebunan Nusantara Regional VI, 2025

Berdasarkan Tabel di 1.1 terlihat selama beberapa tahun terakhir realisasi terlaksana mengalami pasang surut. Namun kinerja karyawan dalam kurun waktu 2024 mengalami penurunan dimana 40,9%. Kemudian memasuki tahun 2025 terlihat ada peningkatan pencapaian hasil kerja yaitu 65,30%, namun kondisi karyawan masih merasa gelisah akibat ketidakpastian keputusan perpanjangan kontrak. Seharusnya pencapaian target dimaksimalkan dengan nilai 70% agar pencapaian nilai perusahaan menjadi

lebih baik dan memuaskan di penghujung tahun 2025 ini. Penurunan ini banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis, terutama stres kerja akibat ketidakpastian kontrak, tuntutan disiplin yang tinggi, serta tekanan untuk mempertahankan kualitas kerja di tengah lingkungan yang kompetitif. Situasi ini menunjukkan perlunya peningkatan sistem pendampingan karyawan, komunikasi kontrak yang lebih jelas sejak awal, serta strategi peningkatan motivasi kerja untuk mencegah penurunan kinerja berkelanjutan.

Berdasarkan data pelaksanaan kerja karyawan di atas, terlihat adanya penurunan kinerja. Meskipun pada beberapa periode tertentu hasil kinerja menunjukkan capaian positif dan bahkan melampaui target, namun pencapaian tersebut belum mencapai tingkat optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan standar maupun tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat menurunkan kinerja menjadi fenomena yang mengarahkan penelitian untuk mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit”.

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset kepuasan kerja, kesejahteraan kerja dan motivasi kerja
terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional
VII Unit Talang Sawit

No.	Pernyataan	Iya	Tidak
kesejahteraan kerja			
1	Saya bisa menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan istirahat dengan baik	11	19
2	Kenyamanan, kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan menjadi tanggung jawab penuh dari PTPN VII Unit Talang Sawit	19	11

3	Saya mendapatkan jaminan kesehatan karena sudah menjadi karyawan tetap di PTPN VII Unit Talang Sawit	19	11
4	Saya mendapatkan bantuan dari teman dan atasan ketika mengalami kesulitan kerja	11	19
5	Saya bekerja dalam keadaan prima sehingga saya dapat menyelesaikan tugas walaupun dengan keadaan lembur	13	17
Motivasi Kerja			
6	Saya merasa semangat setiap hari menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	15	15
7	Saya ingin terus maju dan berkembang selama bekerja	7	23
8	Saya yakin usaha saya disini tidak akan sia-sia, dan saya akan diapresiasi	10	20
9	Saya menjadi karyawan di PTPN VII ini melalui proses seleksi karyawan dengan proses yang panjang.	18	12
10	Sulitnya mendapatkan pekerjaan membuat saya tidak mudah untuk mengatakan "Lelah Bekerja"	23	7

Masalah yang menyebabkan kinerja karyawan berasal dari faktor internal seperti halnya tanggapan para karyawan sebanyak 19 orang menyatakan tidak bisa menyeimbangkan waktu istirahat dengan pekerjaan, kemudian sebanyak 19 karyawan menyatakan tidak sepenuhnya mendapatkan bantuan dari rekan kerja ketika mendapatkan kesulitan, karena tugas utama pekerja mengandalkan kemampuan masing-masing dan berusaha melakukan pekerjaan secara mandiri. Sebanyak 17 karyawan menyatakan tidak bisa bekerja dengan prima ketika menghadapi pekerjaan dengan lembur. Permasalahan seperti ini muncul akibat belum optimalnya kepuasan kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian pada tabel berikut tertuju pada variabel Y kinerja yang fokus pada masing-masing masalah, yaitu:

Tabel I.3
Data Pra-Riset Kinerja PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

No	Pernyataan	Iya	Tidak
Kualitas			
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang di terapkan	11	19
Kuantitas			
2	Karyawan mampu mencapai kuantitas atau jumlah hasil kerja sesuai dengan target perusahaan	10	20

	Waktu		
3	Karyawan mampu mengelola waktu kerja dengan baik untuk menghindari keterlambatan	11	19
	Penekanan Biaya		
4	Karyawan mampu mengatur penekanan biaya operasional tanpa mengurangi kualitas kerja	8	22
	Pengawasan		
5	Pengawasan yang dilakukan membantu karyawan bekerja lebih disiplin	20	10
	Hubungan Antar Karyawan		
6	Hubungan antar karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif	21	9

Sumber: Hasil Pra-Riset di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel I.3 dari fenomena kinerja terdapat kinerja yang dipengaruhi dari hasil laporan data sebelumnya benar menunjukkan sebanyak 19 karyawan menyatakan tidak bisa menyelesaikan tugas berdasarkan standar kualitas perusahaan. Kemudian sebanyak 20 karyawan menyatakan tidak bisa sepenuhnya mencapai kuantitas kerja sesuai dengan target perusahaan. Hal ini menjadi permasalahan dikarenakan sebanyak 19 karyawan mengalami kesulitan untuk mengatur penekanan biaya operasional tanpa mengurangi kualitas kerja. Sebagian karyawan mengatakan mereka belum mampu mengelola waktu kerja dengan baik untuk menghindari keterlambatan. Serta sebanyak 21 karyawan menyatakan hubungan kerja antar karyawan tidak sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selanjutnya jika ditinjau dari sisi kepuasan kerja PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit pada tabel.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Kepuasan Kerja
PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

No	Pernyataan	Iya	Tidak
	Gaji		
1	Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	14	16

	yang mereka jalankan.		
	Promosi		
2	Karyawan yang bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan prestasi kerja yang menonjol akan mendapatkan promosi jabatan	19	11
	Supervisi		
3	Karyawan merasa supervisi yang di berikan atasan membantu memahami tugas dengan benar	6	24
	Keuntungan		
4	Karyawan merasakan bahwa supervisi yang dilakukan bersifat proporsional sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebih.	19	11
	Apresiasi		
5	Karyawan merasa di apresiasi ketika usahan yang di lakukan sesuai dengan yang di inginkan	10	20
6	Karyawan mendapatkan apresiasi yang layak dari perusahaan atas hasil kerjanya	12	18

Berdasarkan hasil pada Tabel I.4 dari fenomena kepuasan kerja terdapat beberapa permasalahan yang memperlihatkan sebanyak 16 karyawan menyatakan terkadang masalah gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalankan. Kemudian sebanyak 24 karyawan menyatakan adanya supervisi tidak menjamin membantu karyawan memahami tugas dengan benar, serta supervisi yang dianggap kurang profesional sehingga menimbulkan tekanan kerja secara berlebihan pada karyawan. Selanjutnya masalah yang menyebabkan kinerja karyawan bisa juga berasal dari kesejahteraan kerja, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah tabel hasil pra-riset pada karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

Tabel I.5
Data Pra-Riset Kesejahteraan Kerja
PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Saya merasa bersemangat saat bekerja (<i>positive affect</i>), tetapi sesekali merasa stres saat <i>deadline</i>	10	20
2	Karyawan merasa bahagia bekerja karena suasana	6	24

	tim harmonis		
3	Saya menyadari tidak memiliki kemampuan yang lebih ekstra sehingga membuat saya selalu bekerja tidak maksimal	10	20

Sumber: Hasil Pra-Riset di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. 2025

Berdasarkan Tabel I.5 dapat dilihat bahwa sebanyak 20 karyawan kesejahteraan kerja masih belum terjamin sepenuhnya, yang dimana sebagian karyawan tidak sepenuhnya bekerja dalam keadaan prima yang mengharuskan mereka menyelesaikan target dalam kondisi lembur. Kemudian sebanyak 24 karyawan merasa belum memiliki kemampuan yang lebih ekstra sehingga membuatnya kesulitan untuk menyelesaikan tugas kerja menjadi lebih maksimal. Permasalahan yang muncul dari kesejahteraan kerja yang dimana masih banyaknya karyawan mengkhawatirkan masa kerja dikarenakan minimnya kemampuan dalam diri sendiri yang menjadi alasan utama perusahaan akan tetap mempertahankan karyawan tersebut atau tidak. Hal ini memicu kekhawatiran bagi karyawan dan menginginkan rasa aman, nyaman dan sejahtera tentunya selama bekerja.

Tabel I.6
Data Pra-Riset Motivasi Kerja PTPN IV Regional VII
Unit Talang Sawit

No	Pernyataan	Iya	Tidak
	Promosi		
1	Ketika karyawan bekerja dengan baik maka peluang promosi jabatan akan semakin terlihat	14	16
	Prestasi Kerja		
2	Seluruh karyawan tanpa pengecualian diwajibkan menampilkan prestasi kerja yang nyata	11	19
	Perencanaan Mandiri		
3	Karyawan diwajibkan memiliki perencanaan kerja yang matang secara mandiri	6	24
	Penghargaan		
4	Selama bekerja di perusahaan karyawan merasa setiap hasil kerjanya pasti akan dihargai	19	11

	Tanggung Jawab		
5	Selama bekerja karyawan akan memiliki komitmen dalam diri sendiri untuk bertanggung jawab pada semua pekerjaannya	20	10
6	Pengakuan Karyawan tetap akan mendapatkan pengakuan ketika mampu menciptakan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan	18	12
7	Keberhasilan Karyawan memiliki perjanjian kerja sebagai bentuk keberhasilan kerja secara individu	19	11

Sumber: Hasil Pra-Riset di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. 2025

Berdasarkan hasil data dari prariset pada Tabel I.6 dari fenomena motivasi kerja di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit terdapat permasalahan selama menjadi karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit sebanyak 24 karyawan menyatakan mereka belum memiliki perencanaan yang matang dalam menentukan target kerja yang lebih maksimal kedepannya, hal ini terjadi karena karyawan merasa apa yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan pengarahan yang diterapkan oleh atasan, sehingga mereka tidak harus membuat perencanaan kerja secara mandiri. Dari hasil prariset tersebut, karyawan menyatakan tidak perlu membuat perencanaan kerja secara tertulis, karena semua sistem kerja dan peraturan sudah diterapkan dari PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

Perencanaan target kerja yang tidak seharusnya dirancang karyawan secara individu tersebut tidak menutup kemungkinan kepercayaan diri karyawan dalam menunjukkan kemampuan juga sulit terlihat, hal ini dapat memicu kesejahteraan kerja bisa menurun, dikarenakan rasa percaya diri selama bekerja tidak bisa menunjukkan bidang ahli masing-masing, yang membuat rasa canggung kepada rekan lainnya, hal ini menciptakan suasana kerja yang biasa saja, terkadang kesejahteraan kerja juga menjadi berdampak. Perlunya kesadaran dan integritas yang tinggi pada karyawan pada rekan

yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dapat mencapai kesejahteraan karyawan yang meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, sehingga karyawan tidak hanya bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban tanpa upaya maksimal untuk meningkatkan kinerja saja.

Dengan demikian, fenomena ini menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan suasana kerja yang mendukung mampu mencapai kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. Apabila kesejahteraan kerja tidak diciptakan dan dikelola dengan baik, maka motivasi kerja karyawan akan cenderung menurun, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian serius dari pihak manajemen dalam menciptakan sistem kesejahteraan dan penghargaan dalam mengapresiasi bidang keahlian para karyawan, yang berdampak dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dilihat beberapa masalah yang terjadi adalah kinerja karyawan yang belum optimal yang disebabkan oleh faktor-faktor yaitu kepuasan kerja, kesejahteraan kerja, dan motivasi kerja. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit?
2. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN VII Unit Talang Sawit ?
3. Adakah Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit?
4. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit
3. Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kesejahteraan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan ajaran penelitian lanjutan yang lebih mendalam dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, E.P. (2021). Pengaruh Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tunjung Sekar Kota Malang. *Inspektural*, Vol. 1 No.1.
- Alfariz, M.D. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Employee Well Being terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* , Vol. 6 No. 3.
- Afifah, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Employee Well Being Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No. 1.
- Badan Kepegawaian Negara. (2021). *Peraturan Nomor 23 Tahun 2017*. Jakarta: Optimalisasi.
- Badriyah, M. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budiyanto, E. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Chandra, E. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Dahrani. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Al-Mikraj*, Vol. 4 No.2.
- Dominca. (2020). *Workplace Well-Being and Performance*. American: American Psychologist.
- Duwi, P. (2020:121). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset
- Edy, S. (2021:113). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada.
- Effiyaldi. (2022). Penerapan Uji Multikolenieritas dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia . *JUMANAGE: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan* , Vol. 1 No. 2.
- Eman, M.S. (2023). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Memberi Motivasi dan Disiplin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9 (3), 304-311.

- Emzir. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Faizi, A. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 1 No.2.
- Fala,S.E.N.(2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis:Journal of Agribusiness Science*, 12(2):141
- Fitriati, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam . *Skripsi* .
- Fitriadi. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Bank Muamalat Indonesia Jember. *skripsi*.
- Habibi, B. (2025). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT Akses Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. *manajemen perkantoran III*.
- Hafni, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Hardiyana, A. dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 10, No. 2, Oktober.
- Hadiwijaya, D. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tanggerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 10 N0.2.
- Haris, A. (2023). *Kepuasan Kerja* . Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hermana, D.D.J.J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Productivity*, Vol. 4 No. 1.
- Hudin, A.M. (2021). Hubungan antara Workplace Well-BeingdenganKinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 8 Nomor 4.
- Humaidi. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja*. Amuntai: Publisher.

- Irawan, H., & Darmato. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRKTL (Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan)*, Vol.2 No.1.
- Jayanti, G.A. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan bisnis*, Vol. 21 No. 2.
- Januar, M.R . (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO). *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, Volume 2 No. 1.
- Kasmir . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, Edisi ke-2*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung. *urnal Manajemen dan Bisnis* , Volume 4 Nomor 2.
- Lestari, N.Y. (2025:4). Analisis Evaluasi Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, Vol. 3 No. 5.
- Lusiawati, I. (2022). *Profesionalisme Birokrasi Iklim Komunikasi Organiasasi dan Motivasi Kerja* . Bandung: CV. Green Publisher Indonesia
- Madika, N.A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BANK BRI KCP Pettarani Makassar*. Makassar : Universitas Bosowa.
- Maharani, A. (2025). “Pengaruh Employee Well-Being dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance melalui Organizational Commitment Pada Bank BRI Kanca Jember. *Manajemen*, Vol. 1 No.6.
- Mangkunegara,A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14th ed.)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariska, D. (2025). Kontribusi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 10 Nomor 1.
- Marnis,P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Mbuik, E.M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Saerah Air Minum Kabupaten Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.
- Muflihini, M.H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Tangerang : Berkah Aksara Cipta Karya.
- Nurmansyah. (2024). *Manajemen Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing*. Jawa Tengah: IKAPI.
- Noor, J. (2020). *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertai dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Persada Media Group.
- Pangestu, P.N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 4, No. 2, November.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Permatasari, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai. *Edunomika*, Vol. 08 No. 01.
- Putri, F.S.E. (2025). Pengaruh Employee Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikologi*, Vol. 1 No.1.
- Plorania, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 2 No.3.
- Rahmawati, A.E. (2025). Dampak Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Dinamika Perilaku Organisasi Karyawan UD Esa Jaya Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, Volume. 5, Nomor.1 Maret.
- Rahayu, P.S. (2025). Strategi Pengembangan Organisasi sebagai Upaya Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, vOL. 3 No.5 Mei.
- Ratnasari, S.L. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja.
- Rahmi, T. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, Vol. 17 No. 2.

- Rio, M.A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Central Asia TBK KCU Mataram. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Volume 20, No. 3, September.
- Rivai. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2021). *Motivasi Kerja*. Kediri: Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi.
- Robert, L. M. (2020). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robeta, H.G. (2025). Perceived Organizational Support and Employee Well-Being: A Quantitative Study of Employees at CV. X, a Dairy Processing Company in Indonesia. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol. 9No.3.
- Sawitri, J. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Student Journal*, Vol. 5 No. 3, July.
- Sardiman. (2024). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Setiawan, L.A.D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Niti Karya Bersama. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Setiyoni Teguh Rahayu. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *JMA*, Vol. 2 No. 12 Desember.
- Sihombing, R. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jesya*.
- Septiani, S. (2023). *Manajemen Kompensasi*. Cinereng: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sitti Rahma. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 3, Nomor 1.
- Siagian, S.P. (2024). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siska, A. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, Volume. 2 No. 3 Juli.

- Silaswara, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Banten: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Shyreen, N. dkk. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Riview Akuntansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3 Issue 4.
- Silaen, N.R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bahkti Persada.
- Suarni Norawati. (2025:162). *Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Sudirman. (2020). *Metodologi Penelitian 1*. Bandung: Anggota IKAPI.
- Sugiyono . (2024:90). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Titania, S.D & Andjarwati, T. (2024). Pengaruh Employee Well Being, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. *Musytari :Neraca Manajemen, Ekonomi*, Vol. 11 No.3.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Warella, S.Y . (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* . Bandung: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Yorks, L. (2021). *Radical Approach to Job Enrihment*. New York: Amacom.
- Zunaida. (2020). *Kompensasi*. Palembang: Unsri Press.