

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SWADAYA INDOPALMA KABUPATEN BANYUASIN**



SKRIPSI

NAMA : FAJAR ARDHI PRADAHANA

NIM : 212022051

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SWADAYA INDOPALAMA KABUPATEN BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program
Stratra Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : FAJAR ARDHI PRADHANA

NIM : 212022051

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fajar Ardhi Pradhana
Nim : 212022051
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Swaadaya Indopalma

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun 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 terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai 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, Agustus 2026



(Fajar Ardhi Pradhana)

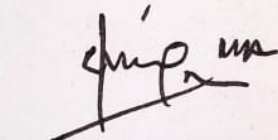
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan kerja terhadap kinerja
karyawan pada PT Swadaya Indopalma Kabupaten
Banyuasin
Nama : Fajar Ardhi Pradhana
Nim : 212022051
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



Umami Kalsum, S.E., M.Si
NIDN:0230047702

Mengetahui:

Dekan

U.b Ketua Program studi Manajemen,




Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan kesanggupannya”

QS Al Baqarah : 286

“Takdir milik Allah, tapi usaha dan doa milik kita .terus berdoa
sampai bismillah menjadi alhamdulillah”

(QS, Ghafir: 60)

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(QS. Al-Insyirah: 6)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada

1. Kedua orang tua ku tercinta
2. Pembimbing skripsi
- 3, Almamater kebanggan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia- Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam 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. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Pranan sujaldi dan Ibu Sumiyati Fajarwati yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si dan ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.
M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si Dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si
selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Yang telah membantu dan
membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi dengan penuh
kesabaran.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar seluruh staff Fakulatas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Terima kasih kepada Atasan dan seluruh jajaran karyawan PT. Swadaya
Indopalma yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga
responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Seluruh keluargaku tercinta terutama bapak dan ibu serta kakek yang
selalu mendoakan kelancaran dalam perkuliahan selama ini

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya
semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan
skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wa'alaikumussalām wa raḥmatullāhi wa barakātuh.

Palembang, Mei 2026
Penulis,

Nama: Fajar Ardhi Pradhana

DAFTAR ISI

HALAMAN	1
SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan teori	9
B. Penelitian sebelumnya	17
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis.....	25
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Data yang diperlukan.....	31

F. Metode Pengumpulan data	31
G. Analisis data dan Teknik analisis.....	32
BAB IV	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
B. Visi dan Misi.....	39
BAB V	61
SIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan realisasi produksi	3
Tabel 1. 2 hasil pra riset kinerja karyawan,Motivasi dan kepuasan kerja.....	5
Tabel II. 1 Penelitian dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel II. 2 Kerangka pemikiran.....	24
Tabel III.1 Operasional Variabel	27
Tabel III. 2 Kerangka dan sampel	29
Tabel IV. 1 Uji Validitas	40
Tabel IV. 2 Uji Reabilitas.....	41
Tabel IV. 3 Karakteristik bidang responden	42
Tabel IV.4 Karakteristik jenis kelamin	43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden tingkat pendidikan.....	43
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan berdasarkan masa kerja	44
Tabel IV.7 Karakteristik Responden berdasarkan usia.....	44
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Karyawan kinerja Karyawan	45
Tabel IV. 9 Distribusi Jawaban Karyawan Motivasi.....	47
Tabel IV.10Distribusi Jawaban Karyawan Kepuasan kerja	49
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel IV. 12 Uji F.....	52
Tabel IV. 13 Uji t.....	53
Tabel IV. 14 Koefisien Determinasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	:Jadwal penelitian
Lampiran	:Kuisisioner
Lampiran	: Tabulasi Identitas Respoden
Lampiran	: Tabulasi Kinerja, Motivasi Kepuasan kerja
Lampiran	: KarakteristikRespponden
Lampiran	: Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran	: Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, Koefesien Determinasi
Lampiran	: Tabel R
Lampiran	: Tabel F
Lampiran	: Tabel t

ABSTRAK

Fajar Ardhi Pradhana/212022051/2026/Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Indopalma Kabupaten Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 113 orang dan sampel 88 karyawan yang diambil metode *cluster sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda bahwa motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Swadaya Indopalma. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Swadaya Indopalma, secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 28,8%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fajar Ardhi Pradhana / 212022051 /2026 / The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Swadaya Indopalma, Banyuasin

Regency. This study aims to determine the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance both simultaneously and partially. The type of research used is associative research. The population in this study consisted of 113 employees, with a sample of 88 employees selected using the **cluster sampling** method. The data used in this research consisted of primary data and secondary data. The data analysis technique used was multiple linear regression, hypothesis testing using the F-test and t-test, and the coefficient of determination. The results of the study show that simultaneously work motivation and job satisfaction have a significant influence on employee performance at PT. Swadaya Indopalma. Partially, work motivation has a significant influence on employee performance, and job satisfaction also has a significant influence on employee performance. The coefficient of determination results indicate that the variables of work motivation and job satisfaction contribute **28.8%**. The remainder is influenced by factors outside the research.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan Perusahaan dan peningkatan kesejahteraan pegawai individu (steakholder) (Kasmir, 2018;6)

Kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. definisikan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselsaikan, tapi juga mutu hasil yang dihasilkan. Dengan demikian, penilaian kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan peranya secara efektif, efisien, dan konsisten dengan standar organnisasi. Pemahaman ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam menghasikan output yang optimal serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (Ansory, AL fadjar dan Idrasari, 2018;208)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja adalah sebagi berikut: Kemampuan dan keahlian pengetahuan, rancangan kerja, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.(Kasmir,

2016:189) faktor lainya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Kasmir (2016:192-193), Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukakn sesuatu pkerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaanya pun akan berhasil dengan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaanya, maka akan ikut memepengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memepengaruhi kinerja. Faktor lainya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, Menurut Kasmir (2016:190-191), Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seeorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebailknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaanya maka hasinya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya meningkat

PT Swadaya indopalma adalah perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan dan pabrik kelapa sawit, berlokasi di banyuasin, Sumatra Selatan. Sebagai bagian dari KPN Corp, PT Swadaya Indopalma berdedikasi menghasilkan produk utama berupa CPO dan inti sawit dalam komitmennya

terhadap praktik berkelanjutan, PT Swadaya indopalma sedang dalam proses mendapatkan sertifikasi SOP. Berdasarkan hasil survey pada PT. Swadaya indopalma, nampak kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami situasi kondisi yang belum optimal, ketidaksesuaian yang cukup signifikan antara target dan realisasi produksi yang telah ditetapkan. Hal ini didasari dari tinjauan berdasarkan data sebagai berikut :

Tabel 1.1

Target dan realisasi produksi PT Swadaya Indopalma

Tahun 2020 - 2024

Tahun	Target produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Belum tercapai
2020	4.800	2.900	40%
2021	4.900	3.000	39%
2022	5.000	2.850	53%
2023	4.700	3.100	23%
2024	4.500	2.650	41%

Sumber: PT. Swadaya Indopalma

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa PT Swadaya Indopalma mengalami persoalan pencapaian produksi yang terjadi secara konsisten dari tahun 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020, perusahaan menetapkan target produksi sebesar 4.800 ton, namun realisasi yang dicapai hanya 2.900 ton atau baru 60% sehingga masih terdapat 40% target yang belum terpenuhi. Kondisi ini berlanjut pada tahun 2021, dimana target produksi meningkat menjadi 4.900 ton, namun realisasi hanya 3.000 ton dan Kembali meninggalkan gap sebesar 39%. Situasi semakin menurun pada tahun 2022, Ketika perusahaan menaikkan target produksi

menjadi 5.000 ton, tetapi realisasi turun drastis menjadi 2.850 ton dengan dengan Tingkat ketidakcapaian mencapai 53% tertinggi selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2023 terjadi sedikit perbaikan dimana realisasi produksi meningkat menjadi 3.100 ton dari target 4.500 ton, namun tetap menyisakan ketertinggalan sebesar 23% sementara pada tahun 2024, Kembali terjadi penurunan realisasi produksi menjadi 2.650 ton dari target 4.500 ton, sehingga Tingkat ketidakcapaian melonjak menjadi 41% ketidakcapaian target yang berulang dan fluktuatif dari tahun ke tahun ini menunjukkan adanya masalah mendasar yang perlu diteliti. Berdasarkan survei pendahuluan kepada 30 karyawan untuk menemukan fenomena apa saja yang terjadi di PT. Swadaya Indopalma, maka diperoleh data berikut

Tabel 1.2

Hasil Pra Riset

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Karyawan selalu mendapatkan motivasi dari atasan maupun rekan kerja	4	26
2	Dukungan dari lingkungan kerja meningkatkan semangat kerja karyawan	4	26
3	Karyawan memiliki kemampuan teknis yang mendukung pekerjaan anda	13	17
4	Kemampuan teknis membantu karyawan meningkatkan efisiensi kerja	13	17
5	Karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dengan tugas sehari hari	19	11
6	Karyawan memahami prosedur kerja sesuai bidang anda	19	11
7	Alur kerja karyawan memiliki alur kerja yang terstruktur	22	8
8	Perancangan kerja yang ada dapat mengurangi pemborosan waktu	22	8
9	Karyawan selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas	29	1
10	Karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja	29	1
11	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan	20	10
12	Pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas	20	10
13	Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpendapat	16	14
14	Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	16	14
15	Budaya perusahaan mendorong kedisiplinan	17	13
16	Karyawan konsisten menerapkan nilai-nilai perusahaan	17	13
17	Karyawan puas dengan sistem kerja saat ini	9	21
18	Karyawan merasa nyaman dengan tugas dan tanggung jawab anda	9	21
19	lingkungan kerja membuat karyawan nyaman untuk bekerja	14	16
20	fasilitas yang tersedia mendukung produktivitas karyawan	14	16
21	Karyawan berniat untuk terus bekerja di perusahaan ini	28	2
22	Karyawan bersedia memberikan usaha terbaik bagi perusahaan	28	2
23	Karyawan berkomitmen mencapai tujuan perusahaan	22	8
24	Karyawan bersedia menjaga nama baik perusahaan	22	8
25	Karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja	29	1
26	Karyawan mematuhi seluruh aturan dan prosedur perusahaan	29	1

Sumber: Kuesioner Pra Riset, 2025

Berdasarkan data Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa terlihat bahwa 26 pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel yang dibahas yaitu motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya indopalma rata-rata menjawab tidak setuju dan berhubungan dengan indikator sebagai berikut Pernyataan yang diberikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa telah terjadi fenomena mendukung melakukan pekerjaan dan juga ada beberapa karyawan merasa permasalahan mengenai karyawan bekerja yang belum begitu maksimal seperti ada beberapa karyawan tidak memiliki kemampuan teknis dalam kemampuan yang dimiliki dalam bekerja merasa belum maksimal sehingga hal ini mampu membuat hasil kerja kurang maksimal. Pernyataan yang diberikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa telah terjadi fenomena, banyak karyawan yang merasa bahwa sistem kerja pada perusahaan saat ini seperti fasilitas yang ada pada perusahaan kurang memadai dan juga karyawan merasa tidak puas dan kurang nyaman dengan fasilitas yang di dapat dari perusahaan sehingga hal ini membuat ketidakkepuasan karyawan menjadi lebih tinggi. Pernyataan yang diberikan terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa terjadi fenomena Hal ini terlihat dari sikap kerja keras karyawan yang belum optimal, pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif, serta orientasi tugas dan keseriusan kerja yang masih rendah. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan belum tercapainya target kerja secara maksimal, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Swadaya indopalma.**

B.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya indopalma?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya indopalma?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya indopalma?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya indopalma.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya indopalma.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya indopalma.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama di bangku kuliah, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sehingga dapat menjadikan pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

Daftar Pustaka

- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55-64.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101-107.
- Mangkunegara, A. A. P. Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Dr. Kasmir, S.E., M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajadrafindo Persada.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Lubis, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Studi Kasus Distrik 2 PTPN IV).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 807-816.
- Rahmawani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. Sinarmas Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Madhy, Y. A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Liswani, E., & Hidayat, R. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS BARU LAMPUNG TBK BANYUASIN DIVISI SIDOMULYO. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 1(2), 1566-1576.
- Hutabarat, L., Anggen, K., & Murniati, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 1(3), 214-230.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566-574.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1).