

## The Influence Of Job Satisfaction And Motivation On Employee Performance At PT. Santy Abadi Mandiri In Bandar Lampung

### Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Santy Abadi Mandiri Di Bandar Lampung

Mira Anita Shofia <sup>1)</sup>, Trisnowati <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: <sup>1)</sup> [miraanitashofia86@gmail.com](mailto:miraanitashofia86@gmail.com), <sup>2)</sup> [trisnowatij@gmail.com](mailto:trisnowatij@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [13 Januari 2025]

Revised [15 Februari 2025]

Accepted [24 Februari 2025]

#### KEYWORDS

Job Satisfaction, Motivation, and Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tesis ini melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Santy Abadi Mandiri di Bandar Lampung. Penelitian dalam tesis ini di latar belakang oleh fenomena kepuasan kerja di PT.Santy Abadi mandiri dimana adanya pergantian karyawan karena ketidakpuasan karyawan yang mendapatkan intensif dan upah tapi merasa tidak sebanding dengan pekerjaan dan resiko kerja yang di hadapi. Rendahnya motivasi terlihat dari absensi karyawan yang disebabkan kurangnya pengakuan dan kurangnya pengembangan karir. Prestasi kerja karyawan belum tercapai dengan baik dikarenakan target dalam menyelesaikan proyek yang ditetapkan oleh rekanan belum tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT.Santy Abadi Mandiri. Penelitian tesis ini menggunakan Metode Kuantitatif, dengan variabel bebas kepuasan kerja (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan yang dimaksud dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Metode pengumpulan data berdasarkan sumbernya menggunakan data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi, observasi, kuisisioner. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Santy Abadi Mandiri. Berdasarkan analisis data sebagai berikut secara parsial (1) Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dengan pengaruh sebesar (79,6%), (2) Terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan pengaruh sebesar (76,3%), (3) Secara simultan variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada PT.Santy Abadi Mandiri, sebesar (84,5%).

#### ABSTRACT

This thesis researches the influence of job satisfaction and motivation on employee performance at PT. Santy Abadi Mandiri in Bandar Lampung. The study is motivated by the phenomenon of job satisfaction issues at PT. Santy Abadi Mandiri, where employee turnover is high due to dissatisfaction among employees. They feel that the incentives they receive are not commensurate with the work and risks involved. Low motivation is evident from employee absenteeism, which is attributed to a lack of recognition and limited career development opportunities. Employee performance targets have not been adequately met due to delays in project completion as set by partners. The aim of this study is to determine whether job satisfaction and motivation affect employee performance at PT. Santy Abadi Mandiri. This thesis employs a quantitative method, with job satisfaction (X1) and motivation (X2) as the independent variables, and employee performance (Y) as the dependent variable. Data collection methods include both primary and secondary sources, utilizing literature review and field research techniques such as observation and questionnaires. The results indicate that job satisfaction and motivation both individually and collectively influence employee performance at PT. Santy Abadi Mandiri. Based on the data analysis, the findings are as follows: (1) Job satisfaction (X1) has an influence on employee performance (Y) with an effect size of 79.6%, (2) Motivation (X2) influences employee performance (Y) with an effect size of 76.3%, (3) Simultaneously, job satisfaction (X1) and motivation (X2) significantly affect employee performance (Y) at PT. Santy Abadi Mandiri, with a combined effect size of 84.5%.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kepuasan kerja dan motivasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk aspek lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar karyawan. Sementara itu, motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi keinginan dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kedua faktor ini sangat krusial dalam dunia industri, termasuk dalam sektor yang memerlukan keahlian khusus seperti perusahaan jasa kelistrikan (Kontraktor Listrik).

Perusahaan Jasa Kelistrikan (Kontraktor Listrik) adalah salah satu sektor yang sangat mengandalkan keahlian teknis dan spesialisasi tinggi. Di dalam industri ini, perusahaan kontraktor listrik

memegang peranan penting dalam memastikan bahwa instalasi listrik pada berbagai proyek konstruksi listrik sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tidak terlepas dari tingkat kepuasan kerja, dan prestasi kerja mereka. Pekerjaan di bidang ini sering kali mendapatkan lokasi ekstrem dan beresiko tinggi, memerlukan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi untuk berkerja dengan standar keselamatan dan kualitas yang ketat. Karyawan yang puas dan termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

PT. Santy abadi mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang instalasi elektrikal dan mekanikal (kontraktor listrik) menghadapi tantangan signifikan dalam memastikan yang kompeten dengan perusahaan lain. Kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang meliputi berbagai aspek gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Menurut pengamatan peneliti di lapangan, masih ditemukan adanya ketidakpuasan kerja karena seringnya pergantian karyawan pada PT. Santy Abadi Mandiri. Fenomena ini menurut pengamatan peneliti adanya stress pekerjaan yang tenggang waktu, upah yang tidak sesuai dan lokasi pekerjaan dilapangan yang tidak sesuai dengan desain awal rekanan.

**Tabel 1. Pergantian Karyawan**

No	Tahun	Keluar	Masuk
1	2020	3 Karyawan	2 Karyawan
2	2021	3 Karyawan	2 Karyawan
3	2022	3 Karyawan	2 Karyawan
4	2023	2 Karyawan	1 Karyawan

Sumber data PT.Santy Abadi Mandiri diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, bahwa PT. Santy Abadi Mandiri sering mengalami pergantian karyawan. Dibuktikan setiap tahun adanya pengurangan karyawan baik berupa karyawan lama yang keluar atau adanya karyawan pengganti yang masuk ini menunjukkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi dapat bersifat instrinsik, seperti rasa pencapaian dan pengembangan diri, atau ekstrinsik, seperti gaji dan bonus. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta mendorong karyawan untuk berinovasi dan bekerja lebih efisien. Dalam konteks kontraktor listrik, motivasi yang tinggi diperlukan untuk menyelesaikan proyek tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Pada pengamatan penelitian ini, bahwa dilapangan sering terlihat bahwa tim kerja selalu tidak lengkap, ini dapat dibuktikan dengan rekap absensi satu tahun terakhir yang didapat peneliti di kantor PT. Santy Abadi Mandiri.

Prestasi kerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja, serta kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sektor kontraktor listrik, prestasi kerja yang tinggi sangat penting untuk memastikan bahwa proyek berjalan sesuai dengan spesifikasi teknis dan standar keselamatan yang ditetapkan. Fenomena permasalahan yang dihadapi PT. Santy Abadi Mandiri adalah:

1. Kondisi pekerjaan yang ekstrim dan beresiko tinggi namun hasil yang diterima oleh karyawan relatif minim. Situasi ini sering kali mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang berdampak negatif pada prestasi kerja mereka.
2. Tekanan waktu yang ketat dan beban kerja yang berat sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat menurunkan kepuasan dan motivasi kerja.
3. Tingginya resiko kecelakaan kerja di sektor Listrik dapat menimbulkan rasa takut dan stress pada karyawan, yang berdampak negatif pada kepuasan dan motivasi kerja.
4. Ketidakpastian akan proyek dan perubahan mendadak dalam desain atau spesifikasi proyek dapat menimbulkan kebingungan dan frustrasi, yang mengurangi motivasi dan prestasi kerja.
5. Kurangnya pengakuan dan penghargaan atas usaha dan kontribusi karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja.



6. Kurangnya peluang untuk pengembangan karir dan pelatihan dapat membuat karyawan merasa stagnan, yang berdampak negatif pada kepuasan dan motivasi kerja.
7. Manajemen yang kurang komunikatif dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, mengurangi kepuasan kerja dan motivasi, serta menurunkan prestasi kerja.

Dengan adanya fenomena permasalahan PT. Santy Abadi Mandiri ini menjadi acuan penulis dalam mengangkat penelitian yang ada di PT. Santy Abadi Mandiri ini dibuktikan ketika perusahaan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan proyek tepat waktu dengan kualitas yang diharapkan. Kekurangan karyawan yang berkualitas memperlambat penyelesaian proyek dan menurunkan kualitas hasil kerja. Selain itu, rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sebanding dengan resiko dan tanggung jawab pekerjaan mereka, sehingga menurunkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap Perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2023:78) adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Hasibuan (2023:202) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai 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.

### Motivasi

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Motivasi merupakan konsep yang penting dalam psikologi dan manajemen, dan banyak ahli telah memberikan definisi mereka masing-masing mengenai motivasi. Menurut Hasibuan (2020:141), Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seorang pegawai yang menggerakkan mereka untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2019:154) Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Siagian (2019:102) Motivasi adalah suatu proses yang memberikan semangat, arah, dan kegigihan terhadap perilaku individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### Prestasi

Prestasi Kerja dapat juga hasil dari suatu pencapaian kinerja, bisa pula diartikan sebagai hasil kerja (Output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2023:34) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu penyelesaian kerja. Menurut Mangkunegara (2020:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang telah ditentukan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian survey adalah suatu penelitian yang sampelnya diambil dari suatu populasi atau seluruh populasi dan kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dengan kemajuan teknologi, sekarang survey dapat dikirim secara online melalui surel <https://www.questionpro.com/features/email-your-survey.html> atau media sosial.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, yaitu penelitian masalah dalam bentuk fakta terkini dari populasi. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang keadaan subjek penelitian saat ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 2 Uji Validitas Varibel Kepuasan Kerja (X1)**

Item Pernyataan	rtabel	rhitung	Sign.	keterangan
1	0,334	0872	0,000	Valid
2	0,334	0,850	0,000	Valid
3	0,334	0,706	0,000	Valid
4	0,334	0,576	0,000	Valid
5	0,334	0,665	0,000	Valid
6	0,334	0,734	0,000	Valid
7	0,334	0,832	0,000	Valid
8	0,334	0,675	0,000	Valid
9	0,334	0,844	0,000	Valid
10	0,334	0,706	0,000	Valid

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan tabel Uji Validitas Varibel Kepuasan kerja (X1), dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kepuasan kerja memiliki semua pernyataan memiliki nilai rhitung  $> 0,334$  dan  $\alpha < 0,05$  maka instrument yang digunakan adalah valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Item Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Sign.	keterangan
1	0,334	0,719	0,000	Valid
2	0,334	0,646	0,000	Valid
3	0,334	0,729	0,000	Valid
4	0,334	0,657	0,000	Valid
5	0,334	0,847	0,000	Valid
6	0,334	0,821	0,000	Valid
7	0,334	0,759	0,000	Valid
8	0,334	0,764	0,000	Valid
9	0,334	0,723	0,000	Valid
10	0,334	0,798	0,000	Valid

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan tabel Uji Validitas Varibel Motivasi (X2), dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kepuasan kerja memiliki semua pernyataan memiliki nilai rhitung  $> 0,334$  dan  $\alpha < 0,05$  maka instrument yang digunakan adalah valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Prestasi kerja (Y)**

Item Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Sign.	Keterangan
1	0,334	0,604	0,000	Valid
2	0,334	0,636	0,000	Valid
3	0,334	0,687	0,000	Valid
4	0,334	0,716	0,000	Valid
5	0,334	0,742	0,000	Valid
6	0,334	0,742	0,000	Valid
7	0,334	0,705	0,000	Valid
8	0,334	0,714	0,000	Valid
9	0,334	0,868	0,000	Valid
10	0,334	0,825	0,000	Valid
11	0,334	0,753	0,000	Valid
12	0,334	0,824	0,000	Valid



Berdasarkan tabel Uji Validitas Variabel Prestasi kerja (Y), dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kepuasan kerja memiliki semua pernyataan memiliki nilai rhitung > 0,334 dan a < 0,05 maka instrument yang digunakan adalah valid.

**Gambar 1 Output Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Kepuasan kerja (X1) sebesar 0,908 dan dapat disimpulkan bahwa kusioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karna nilai alpha sebesar 0,908 > 0,60. Berarti bahawa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiiki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**Gambar 2 Output Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Motivasi (X2) sebesar 0,906 dan dapat disimpulkan bahwa kusioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karna nilai alpha sebesar 0,906 > 0,60. Berarti bahawa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**Gambar 3. Output Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	12

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Prestasi kerja (Y) sebesar 0,918 dan dapat disimpulkan bahwa kusioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karna nilai alpha sebesar 0,918 > 0,60. Berarti bahawa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiiki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**Tabel 5. Uji Hipotesis parsial Kepuasan kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.076	4.841		.222	.825
	Kepuasan kerja	1.164	.103	.892	11.335	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan uji t di dapat nilai thitung 11,335. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,037, maka thitung 11,335 > 2,037, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha menyatakan terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja yang diterima. Jadi variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja. Persamaan regresi antara variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) adalah .

$$Y = 1,076 + 1,164 X1 + e$$

Yang artinya setiap kenaikan 1point dari pada variabel Prestasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kepuasan kerja pada PT Santy Abadi Mandiri sebesar 1,164 poin. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh Koefisien Determinasi Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja adalah:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi Kepuasan kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.789	2.09623

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : output spss 26

Koefisien Determinasi (KD) = R<sup>2</sup> = 0,796 x 100% = 79,6%. Dapat disimpulkan bahwa hasil Kuat variabel Kepuasan kerja (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Prestasi kerja (Y) pada PT Santy Abadi Mandiri sebesar 79,6 %. Sedangkan sisanya 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Tabel 7 Uji Hipotesis Parsial Motivasi(X2) terhadap Prestasi Kerja(Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	9.532	4.505		2.116	.042
	Motivasi	.993	.096	.874	10.308	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : output spss 26

Berdasarkan uji t di dapat nilai thitung 10,308. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,037, maka thitung 10,308 > 2,037, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha menyatakan terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja yang diterima. Jadi variabel Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja. Persamaan regresi antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) adalah:

$$Y = 9,532 + 0,993 X2 + e$$

Yang artinya setiap kenaikan 1point dari pada variabel Prestasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Motivasi pada PT Santy Abadi Mandiri sebesar 0, 993 poin. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Prestasi kerja adalah:

**Tabel 8. Koefisien Determinasi Motivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.756	2.25730

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : output spss 26



Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,763 \times 100\% = 76,3\%$ . Dapat disimpulkan bahwa hasil Kuat dimana variabel Motivasi (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap Prestasi kerja (Y) pada PT Santy Abadi Mandiri sebesar 76,3%. Sedangkan sisanya 23,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan Kepuasan kerja(X1) dan Motivasi(X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.675	4.289		.158	.876
	Kepuasan kerja	.702	.171	.538	4.099	.000
	Motivasi	.474	.149	.417	3.175	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukan persamaan:

$$Y = 0,675 + 0,702 X1 + 0,474 X2 + e$$

1. Setiap peningkatan nilai pada variabel Prestasi Kerja sebesar satu poin, maka Kepuasan kerja akan meningkat 0,702 point.
2. Setiap peningkatan nilai pada variabel Prestasi Kerja sebesar satu poin, maka Motivasi akan meningkat 0,474 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 = 0,702 lebih besar dari koefisien regresi X2 = 0,474. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepuasan kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel Motivasi dalam meningkatkan Prestasi kerja pada PT. Santy Abadi Mandiri.

Uji kesesuaian model atau uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kelayakan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.334	2	299.667	86.966	.000 <sup>b</sup>
	Residual	110.266	32	3.446		
	Total	709.600	34			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan kerja

Sumber : output spss 26

Berdasarkan uji F di dapat nilai Fhitung 86,966. Apabila dibandingkan dengan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 4,15, maka thitung  $86,966 > 4,15$ . Berdasarkan hasil pada Tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa model regresi linier yang diperoleh layak digunakan untuk menjelaskan bahwa semua variabel independen yakni Kepuasan kerja dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu Prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh Koefisien Determinasi Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja adalah:

Tabel 11. Koefisien Determinasi Kepuasan kerja(X1) dan Motivasi(X2) terhadap Prestasi Kerja(Y)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.845	.835	1.85629

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : output spss 26

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,845 \times 100\% = 84,5\%$ . Dapat disimpulkan bahwa hasil Sangat Kuat Dimana variabel bebas yaitu Kepuasan kerja (X1) dan Motivasi (X2) dapat menjelaskan variabel terikat yakni Prestasi kerja (Y) sebesar 84,5% sedangkan sisanya sebesar 15,5 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti loyalitas, disiplin kerja, komunikasi kerja, kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di PT Santy Abadi Mandiri. Berdasarkan uji t, nilai thitung sebesar 11,335 lebih besar daripada ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,037, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 1,076 + 1,164X_1 + e$ , yang mengindikasikan setiap peningkatan 1 poin pada kepuasan kerja akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 1,164 poin.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 79,6% menunjukkan bahwa hasil Kuat dimana variabel kepuasan kerja menjelaskan sebagian besar variabel Prestasi kerja, sedangkan 20,4 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja dapat berdampak positif pada Prestasi kerja, dan manajemen perusahaan perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Darmastuti, dkk (2013), terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Mangkunegara (2020) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang telah ditentukan.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan kemampuan mengelola waktu yang telah ditentukan, yang bersama-sama menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja individu dalam memenuhi atau melampaui harapan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT Santy Abadi Mandiri, dengan nilai thitung sebesar 10,308 yang lebih besar dari ttabel 2,037 pada taraf signifikan 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 9,532 + 0,993X_2 + e$ , yang berarti setiap peningkatan 1 poin motivasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,993 poin.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 76,3% menunjukkan bahwa hasil Kuat dimana variabel motivasi menjelaskan sebagian besar variabel prestasi kerja, sementara 23,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Implikasi praktis dari hasil ini adalah penting bagi manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Adhyasaka Utama dan Djahur Hamid. (2016) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Menurut Salahuddin dalam Sarinah (2017:77) adalah dorongan dari dalam digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggerakkan atau menggiatkan untuk bertingkah laku guna memenuhi kebutuhan.

Perbuatan belajar akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di PT Santy Abadi Mandiri, dengan persamaan regresi  $Y = 0,675 + 0,702 X_1 + 0,474 X_2 + e$ , yang berarti setiap peningkatan satu poin pada kepuasan kerja dan motivasi masing-masing akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 0,702 dan 0,474 poin. Nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja lebih besar (0,702) dibandingkan dengan motivasi (0,474), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan.





Uji F menghasilkan Fhitung sebesar 86,966 yang lebih besar dari Ftabel 4,15 pada taraf signifikan 0,05, serta nilai signifikansi 0,000, menegaskan bahwa model regresi linier yang digunakan layak dan signifikan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 84,5% menunjukkan bahwa hasil Sangat Kuat dimana variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi mampu menjelaskan sebagian besar variabel Prestasi kerja, sementara 15,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti loyalitas, disiplin kerja, komunikasi kerja, kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap Prestasi kerja. Penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya hasil penelitian Adhyasaka Utama, Djahmur Hamid. (2016) terdapat berpengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi dan terhadap prestasi kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di PT Santy Abadi Mandiri. Berdasarkan uji t, nilai thitung sebesar 11,335 lebih besar dari pada ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,037, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 1,076 + 1,164X_1 + e$ , yang mengindikasikan setiap peningkatan 1 poin pada kepuasan kerja akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 1,164 poin. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 79,6% menunjukkan bahwa hasil Kuat dimana variabel kepuasan kerja menjelaskan Sebagian besar variabel Prestasi kerja, sedangkan 20,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja dapat berdampak positif pada Prestasi kerja, dan manajemen Perusahaan perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT Santy Abadi Mandiri, dengan nilai thitung sebesar 10,308 yang lebih besar dari ttabel 2,037 pada taraf signifikan 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 9,532 + 0,993X_2 + e$ , yang berarti setiap peningkatan 1 poin motivasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,993 poin. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 76,3% menunjukkan bahwa hasil Kuat dimana variabel motivasi menjelaskan Sebagian besar variabel prestasi kerja, sementara 23,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di PT Santy Abadi Mandiri, dengan persamaan regresi  $Y = 0,675 + 0,702 X_1 + 0,474 X_2 + e$ , yang berarti setiap peningkatan satu poin pada kepuasan kerja dan motivasi masing-masing akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 0,702 dan 0,474 poin. Nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja lebih besar (0,702) dibandingkan dengan motivasi (0,474), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan. Uji F menghasilkan F hitung sebesar 86,966 yang lebih besar dari Ftabel 4,15 pada taraf signifikan 0,05, serta nilai signifikansi 0,000, menegaskan bahwa model regresi linier yang digunakan layak dan signifikan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 84,5% menunjukkan hasil Sangat kuat dimana variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi mampu menjelaskan Sebagian besar variabel Prestasi kerja, sementara 15,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti loyalitas, disiplin kerja, komunikasi kerja, kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap Prestasi kerja.

### Saran

1. Variabel kepuasan kerja yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan kepuasan kerja adalah item No 5, yaitu Gaji yang saya terima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang saya berikan. Peningkatan indikator dapat dilakukan oleh pemimpin dengan mengimplementasikan sistem kenaikan gaji yang didasarkan pada pencapaian kinerja, sehingga karyawan merasa usaha mereka dihargai.
2. Variabel motivasi yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan motivasi adalah item No 9 dan No 10, yaitu Saya menikmati tantangan dalam pekerjaan saya karena itu membuat saya merasa berkembang dan Kepuasan pribadi dari menyelesaikan proyek penting memberikan saya dorongan untuk terus bekerja keras. Peningkatan indikator dapat dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan profesional yang relevan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru dan merayakan pencapaian dan keberhasilan proyek dengan cara yang bermakna, seperti mengadakan acara penghargaan atau memberikan bonus.
3. Variabel prestasi kerja yang perlu mendapatkan perhatian adalah pernyataan No. 12 yaitu Saya mampu mengatur waktu dengan efektif sehingga semua tugas dapat diselesaikan sesuai dengan deadline. Peningkatan indikator dapat dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan melakukan

evaluasi rutin terhadap beban kerja untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan realistis dan dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhyasaka Utama, Djamhur Hamid, 2016. Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Megah Sejahtera. *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB) Vol.40 No.1 2016*. Universitas Brawijaya.
- Ahiruddin, Febrizal Revi S, M. Rafieq Adi P. Pengaruh kepemimpinan sinergistik dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Dinamika Ekonomi Manajemen dan Bisnis Pasca Sarjana Saburai Vol.2 No 2 2023*. Universitas Saburai.
- Ardana dkk, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darmastuti dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB) 2013*. Universitas Brawijaya.
- Fadzin Naazirin Bin Minat (2020), *Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pejawat Awam*,. Vol 5 ISSU 2020, Journal home page, m. social sciences.com. Malaysia *Jurnal Of Social Sciences and Humanities*.
- Fery Purnomo (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable moderasi. *Jurnal Internasional*. Universitas Lampung
- Gladys Meigy Sanger, 2013. Penilaian prestasi kerja , keterlibatan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 2013*. Univ. Samratulangi, Manado.
- Hasibuan, 2023. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Josiah Trisnowati. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Lampung (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa). *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB) Vol.2 No.1 Oktober 2011: 16-29*.
- Josiah Trisnowati dan Ahiruddin , 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat, *JIM Vol 6 No.1 2020*.
- Josiah Trisnowati. 2021. *Manajerial Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Sleman Yogyakarta. Sulur Pustaka.
- Jena Sarita dan Dian Agustia. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional , motivasi kerja locus of control terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja Auditor. *Jurnal Nasional*. Universitas Airlangga
- Mangkunegara, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu SP. Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, 2023. *Organizational Behavior, Ninetenth Edition*. Pearson
- Sarinah, 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi.
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bnadung: mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.2, Cetakan.5* Jakarta, Bumi Aksara.
- Simanjuntak, 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Wahyuningsih dan Fitri Likiastuti, 2021. Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap prestasi kerja, penyuluh keluarga berencana di kabupaten Temanggung dengan kepuasan kerja sebagai variable Intervening. *Jurnal Ilmiah bid. Ilmu Ekonomi vol 19 No.2 Apr 2021*. Universitas Semarang.