



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS BARU LAMPUNG TBK  
BANYUASIN DIVISI SIDOMULYO**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TUNAS BARU LAMPUNG TBK  
BANYUASIN SIDOMULYO DIVISION***

**Pebriansyah<sup>1</sup>, Edy Liswani<sup>2</sup>, Randy Hidayat<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang,

Email Kore: [pebriansyah212019284@gmail.com](mailto:pebriansyah212019284@gmail.com)

**Article Info**

Article history :

Received : 02-05-2024

Revised : 04-05-2024

Accepted : 06-05-2024

Published : 08-05-2024

**Abstract**

*The objectives of this research are To determine the influence of work motivation and job satisfaction on the performance of PT employees. Tunas Baru Lampung Tbk Sidomulyo Division. To determine the effect of motivation on employee performance at PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidomulyo Division. To determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidomulyo Division. This research includes associative research. The population of this study was 136 employees with a sample of 57 employees using Simple Random Sampling. The data used is primary data. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, hypothesis testing (F and t), and coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence of work motivation and job satisfaction on the performance of PT employees. Tunas Baru Lampung Tbk Sidomulyo Division. Hypothesis test results show. There is a significant influence of motivation and job satisfaction variables on the performance of PT employees. Tunas Baru Lampung Tbk Sidomulyo Division. There is a significant influence of motivation variables on the performance of PT employees. Tunas Baru Lampung Tbk Sidomulyo Division. There is a significant influence of the job satisfaction variable on the performance of PT employees. Tunas Baru Lampung Tbk Sidomulyo Division,. The results of the coefficient of determination show an Adjusted R Square value of 0.813, meaning that employee performance can be explained by the work motivation and job satisfaction variables of 81% and the remaining 19% by other variables in this research..*

**Keywords: Performance, Motivation, Job Satisfaction**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Sidomulyo. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Sidomulyo. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Sidomulyo. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 136 orang karyawan dengan Sampel sejumlah 57 orang karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Sidomulyo menggunakan Simple Random Sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi



Sidomulyo. Hasil uji hipotesis menunjukkan Ada pengaruh signifikan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Sidomulyo. Ada pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Sidomulyo. Ada pengaruh signifikan variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Sidomulyo. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,813 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 81% dan sisanya 19% oleh variabel lain dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan ialah sikap nyata yang ditampilkan tiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi perusahaan ataupun organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu aspek yang sangat berarti dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi guna meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam suatu instansi perusahaan ataupun organisasi adalah hal yang bersifat individual, sebab tiap karyawan mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. kinerja ialah tentang melaksana-nakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum serta tidak berlawanan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2018). Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang gati dan sungguh-sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018).

PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin merupakan perusahaan multinasional yang berkantor pusat di Jakarta. Perusahaan yang didirikan pada tahun 1981 dan bergerak di bidang produksi minyak goreng kelapa sawit. Perusahaan ini mengelolah buah sawit yang berasal dari perkebunan kelapa sawit di sekitar Sumatera Selatan. Perusahaann ini memiliki berbagai bagian yang sangat berpengaruh terhadap produksi kelapa sawit. Dibawah ini merupakan data produksi dalam beberapa tahun terakhir hasil panen buah kelapa sawit PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo :

**Tabel 1. Hasil Produksi Kelapa Sawit**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	36.522	32.773	89,74%
2019	42.585	32.893	77,25%
2020	38.456	28.973	75,35%
2021	37.300	29.587	79,32%
2022	36.250	28.621	78,96%

Berdasarkan data pada tabel 1, menunjukkan bahwa hasil panen kelapa sawit PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo kurang optimal. Dapat dilihat realisasi yang dicapai perusahaan secara kuantitas berfluktuasi naik dan turun sehingga kondisi tersebut dapat mencerminkan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan, dimana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo tidak stabil sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Hal ini terjadi karena motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, kondisi ditandai dengan insentif yang diberikan perusahaan belum layak dan adil diterima karyawan sehingga mengakibatkan karyawan kecewa dan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan hasil pra-riset yang menunjukkan bahwa adanya beberapa indikator kinerja yang dinyatakan masih kurang baik oleh karyawan. Adapun dalam identifikasi permasalahan dalam pra-riset mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo masih cukup rendah.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pernah dilakukan oleh Prabowo (2022), dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian Putri (2022), membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian Wijaya (2023), membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi kepada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pula dapat menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dengan topik penelitian yang sama.



## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin, yang beralamatkan di Desa Sidomulyo, Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 136 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin 10%, berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diambil sampel sebanyak 57 responden, adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner, yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel, serta data sekunder tentang data produksi, jumlah karyawan yang diperoleh dari dokumentasi data perusahaan. Analisis data menggunakan data kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis uji instrument, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan t), dan koefisien determinasi.

## PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

**Tabel 2. Uji Validitas**

No	Keterangan	Pearson Correlation		r <sub>tabel</sub> (α=10%)
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
1	Y.1	0,446	>	0,3061
2	Y.2	0,495	>	0,3061
3	Y.3	0,658	>	0,3061
4	Y.4	0,774	>	0,3061
5	Y.5	0,750	>	0,3061
6.	Y.6	0,420	>	0,3061
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>				
7.	X1.1	0,944	>	0,3061
8.	X1.2	0,769	>	0,3061
9.	X1.3	0,719	>	0,3061
10	X1.4	0,936	>	0,3061
11	X1.5	0,846	>	0,3061
12	X1.6	0,924	>	0,3061
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>				
13	X2.1	0,585	>	0,3061
14	X2.2	0,565	>	0,3061
15	X2.3	0,721	>	0,3061
16	X2.4	0,653	>	0,3061
17	X2.5	0,653	>	0,3061
18	X2.6	0,721	>	0,3061

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap instrument yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan instrument yang digunakan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3061).



**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha		Nilai Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	0,961	>	0,60
Motivasi Kerja (X1)	0,830	>	0,60
Kepuasan Kerja (X2)	0,706	>	0,60

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan instrument yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan instrument yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,627	0,952	
	Motivasi Kerja (X1)	0,518	0,038	0,793
	Kepuasan Kerja (X2)	0,300	0,067	0,286

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 2,627 + 0,518X_1 + 0,300X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa angka konstanta mempunyai nilai 2,627 (positif), artinya jika motivasi dan kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 2,627. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,518 (positif), artinya jika motivasi kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Nilai koefisien kepuasan kerja (X2) sebesar 0,300 (positif). Artinya jika kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo.

Uji hipotesis F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5. Uji Hipotesis F**

Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	122,382	0,000
	Residual	54		
	Total	56		

Menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (n) 10% = 0,1 ditentukan dengan derajat bebas  $v_1 = k-1$  dan  $v_2 = n-k$  maka  $v_1 = 3-1 = 2$  dan  $v_2 = 57-3 = 54$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  (2,40).



Berdasarkan hasil uji hipotesis F, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar  $(122.382) > F_{tabel}$   $(2,40)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan yang diperoleh  $(0,000)$  lebih kecil dari  $(\alpha) = 0,10$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk banyuasin Divisi Sidomulyo. Hipotesis pertama terbukti.

Uji hipotesis t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 6. Uji Hipotesis t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,382	0,021
Motivasi Kerja (X1)	13,676	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	4,446	0,000

Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan  $(\alpha)$  10% = 0,1 dengan derajat bebas  $(df) = n-k$  (jumlah sampel – jumlah variabel) maka  $df = 57-3 = 54$ , jadi nilai  $t_{tabel} = (1,673)$ . Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis t (parsial) di atas, dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar  $13,676 > t_{tabel} (1,673)$  dengan tingkat sig. 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Hipotesis kedua terbukti.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja sebesar  $13,676 > t_{tabel} (1,673)$  dengan tingkat sig. 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Hipotesis ketiga terbukti.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,805	0,649	0,628

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,819, artinya kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 81% dan sisanya 19% dijelaskan oleh variabel lain.



---

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo**

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan Persamaan ini memperlihatkan ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Hasil koefisiensi kepuasan kerja juga menunjukkan angka yang positif, hasil ini menunjukkan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Artinya jika motivasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo, dan sebaliknya apabila motivasi dan kepuasan kerja menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo.

Hasil uji hipotesis F yang diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Hasil analisis koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 81% artinya kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dan sisanya 19% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Hasil ini sejalan dengan teori Kasmir (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang beberapa diantaranya meliputi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Maka hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti secara teoritis.

Hasil ini di dukung penelitian yang dilakukan Putri (2022) dengan judul Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa Tangerang, kesamaan hasil yang membuktikan ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terdapat kesamaan diantaranya penggunaan variabel yang serupa, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan terletak pada pemilihan objek penelitian yang berbeda, dan jumlah responden yang tidak sama. hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan yang dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai thitung lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Hasil ini membuktikan motivasi kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika motivasi kerja diturunkan maka akan berdampak negatif dan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018:128), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya meliputi motivasi kerja. Maka hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti secara teoritis.

Berdasarkan fenomena mengenai kurangnya motivasi kerja para karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo, serta hubungan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan bahwa memang benar motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun pengaruh ini berkaitan dengan indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi : (1) Insentif, (2) Fasilitas kerja, dan (3) Penghargaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2022), Putri (2022), dan Wijaya (2023) bahwa motivasi kerja pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2022), dan Derry (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan yang dilakukan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai thitung lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. Hasil ini membuktikan kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan. sebaliknya apabila kepuasan kerja diturunkan maka akan berdampak negatif dan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018:128), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya meliputi kepuasan kerja. Maka hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena mengenai kurangnya kepuasan kerja para karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo, serta hubungan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan bahwa memang benar kepuasan kerja dapat mempengaruhi





kinerja karyawan. Adapun pengaruh ini berkaitan dengan indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi : (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Promosi, (4) Pengawas, (5) Rekan Kerja, dan (6) Reward.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2022), putri (2022) dan Wijaya (2023) bahwa kepuasan kerja pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2022), dan Derry (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. (2) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo. (3) Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diajukan saran berikut : PT. Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Divisi Sidomulyo diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan cara mendorong bekerja agar lebih baik lagi agar dapat memenuhi tujuan, motivasi, dan peluang yang diinginkan, kemudian karyawan harus dapat melakukan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan masing-masing. Diharapkan pula dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan balas jasa yang berupa bonus gaji dan insentif serta penghargaan atas hasil kinerja yang telah dicurahkan oleh para karyawan agar para karyawan menjadi lebih bersemangat, serta meningkatkan kondisi kerja yang ada di perusahaan agar lebih baik dan kondusif dalam mendukung aktivitas kerja karyawan. Serta meningkatkan kepuasan kerja, yaitu dengan cara seperti memenuhi kebutuhan karyawan, keadilan dalam memberikan upah atau reward, serta menciptakan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang lebih baik dan menegaskan para karyawan untuk selalu mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka Belitung: Zanafa Publishing.
- Aryanti. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi FEB UMP*.
- Derry. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Skripsi Feb UMP*.
- Ervita. (2019). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multi-variate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- 
- Hasan. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isnaini, D. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi Jilid 1*. Jakarta: Salemba empat.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Prabowo. (2022). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Medan Area*.
- Putri. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EMaBi*, 1-11.
- Sugiyono. (2018). *Statitiska untuk Penelitian* . Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung : Alfabeta CV.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 11*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi ke 5 Cetakan ke 12*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke 5*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya. (2023). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1-13.