



Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

The Influence of Job Satisfaction, Work Well-Being, and Work Motivation on Employee Performance at PTPN IV Regional VII, Talang Sawit Unit

Risma¹, Tobari^{1*}, Anggreany Hustia³

Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: rismar810@gmail.com³, drtobarimsi@gmail.com^{*2}, reanyhustia1012@gmail.com³

Article Info

Article history :

Received : 14-09-2026

Revised : 16-09-2026

Accepted : 18-09-2026

Published : 20-09-2026

Abstract

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

Abstrak

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

PENDAHULUAN

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)

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).

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. 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.

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.

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. B

erikut merupakan tabel hasil pencapaian penilaian kinerja karyawan pada PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit dengan ketentuan periode 2023-2024. 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 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.

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.

METODE PENELITIAN

Menurut metode penelitian kuantitatif Emzir, (2020:88) Metode ini merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada populasi dan sampel tertentu, dimana pemilihan sampel biasanya dilakukan secara acak. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif statistik, karena peneliti ingin menjelaskan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit yang berjumlah 117 karyawan. Menurut Sugiyono (2024:67) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel sebanyak 99 karyawan menggunakan rumus Slovin dengan taraf 10%.

Menurut Arikunto, S (2022:53), teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi atau Pengamatan

Peneliti melakukan observasi partisipan, yaitu ikut terlibat dalam kegiatan subjek yang diamati untuk melanjutkan pengamatan dan mengumpulkan data dari PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

2. Wawancara atau *Interview*

Wawancara adalah proses komunikasi langsung antara peneliti (pewawancara), narasumber (yang diwawancarai) untuk mengumpulkan informasi yang relevan terkait topik penelitian. Dalam konteks penelitian, wawancara sering digunakan untuk memahami, menjelaskan, atau menggali informasi secara mendalam dari responden, baik dalam penelitian kualitatif maupun kuantitatif.

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner untuk memperoleh



data langsung dari sampel.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen, baik tertulis, gambar, maupun elektronik. Metode ini menekankan bukti yang bersifat nyata atau konkret.

5. Trigulasi

Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Menurut Sugiyono (2024) Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah disusun dalam proposal, dengan memanfaatkan metode statistik yang tersedia:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek peneliti terhadap data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data "yang tidak berbeda dari data yang dilaporkan peneliti dengan data sesungguhnya terjadi dari objek penelitian. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui butir-butir suatu daftar pertanyaan dari mendefenisikan variabel. Pengujian validasi menggunakan uji 2 dua sisi dengan taraf signifikan 10%. Uji validitas diukur dengan jumlah sampel, Maka variabel $df = n-2$ dari taraf signifikan 10%. Pengujian ini dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2021) Reliabilitas menunjukkan apakah suatu alat ukur menghasilkan skor yang konsisten dan stabil. Berbeda dari validitas yang menekankan ketepatan dalam mengukur, reliabilitas lebih fokus konsistensi hasil pengukuran. Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejumlah mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karenanya dapat menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha* $> 0,6$.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini adalah antara variabel kepuasan kerja (X_1), *Employee Well Being* (X_2), motivasi kerja (X_3) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah dalam penelitian, sehingga rumusan masalah biasanya dirancang dalam bentuk pertanyaan.



a. Uji Hipotesis secara bersama (Uji F)

Menurut Duwi, P (2020:90) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dengan melihat pada konsep keputusan yaitu jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sahril (2021:53) Uji t digunakan untuk melihat apakah masing-masing variabel *independen* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara individual. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019:105) Koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai yang menunjukkan besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari *R Square* pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS, Karena nilai tersebut diinterpretasikan seperti R pada *multiple regression*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen mencakup pengujian validitas dan reliabilitas guna mengukur tingkat keakuratan serta ketelitian suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya.

a. Uji Validitas

Uji validitas dihitung menggunakan program SPSS *Version 26,00 for Windows* dengan melihat nilai r_{hitung} atau nilai *Pearson Correlation* dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 5%. Nilai

r_{tabel} 5% didapatkan dari $n-2=30-2=28=0,3061$. Dengan demikian jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pernyataan valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson Correlation (r_{hitung})	Nilai product moment ($R_{tabel} = 10\%$)	Hasil Validitas
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,663	0,3061	Valid
	Y.2	0,570	0,3061	Valid
	Y.3	0,756	0,3061	Valid
	Y.4	0,727	0,3061	Valid
	Y.5	0,529	0,3061	Valid
	Y.6	0,397	0,3061	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,893	0,3061	Valid
	X1.2	0,913	0,3061	Valid
	X1.3	0,857	0,3061	Valid
	X1.4	0,825	0,3061	Valid
	X1.5	0,893	0,3061	Valid



	X1.6	0,918	0,3061	Valid
Employee well being (X2)	X2.1	0,930	0,3061	Valid
	X2.2	0,832	0,3061	Valid
	X2.3	0,862	0,3061	Valid
	X2.4	0,914	0,3061	Valid
	X2.5	0,875	0,3061	Valid
	X2.6	0,823	0,3061	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,896	0,3061	Valid
	X3.2	0,819	0,3061	Valid
	X3.3	0,911	0,3061	Valid
	X3.4	0,680	0,3061	Valid
	X3.5	0,772	0,3061	Valid
	X3.6	0,823	0,3061	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan *valid* dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dihitung menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 26,00 for Windows*, dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel. Dengan demikian, jika nilai *Cronbach's Alpha* > nilai $\alpha = 0,60$, artinya pernyataan reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < nilai $\alpha = 0,60$, artinya pernyataan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,667	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X1)	0,944	0,60	Reliabel
3	Employee well being (X2)	0,937	0,60	Reliabel
4	Motivasi (X3)	0,913	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel di atas, bahwa Secara keseluruhan variabel Kepuasan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) kinerja karyawan (Y) indikator pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian dinyatakan reliabel karena nilai reliabilitas > 0,60, sehingga layak dilanjutkan ke pengujian statistik selanjutnya.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

Gambaran umum frekuensi jawaban responden mencakup tanggapan terhadap variabel penelitian. Berikut disajikan jawaban untuk setiap variabel:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>N</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>	Total
		<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang di terapkan	14 14%	38 38,4%	0 0%	35 35,4%	12 12%	99 100%
2	Karyawan mampu mencapai kuantitas atau jumlah hasil kerja sesuai dengan target perusahaan	26 26,3%	26 26,3%	3 3%	34 34,3%	10 10,1%	99 100%
3	Karyawan mampu mengelola waktu kerja dengan baik untuk menghindari keterlambatan	26 26,3%	23 23,3%	5 5,1%	35 35,4%	10 10,1%	99 100%
4	Karyawan mampu mengatur penekanan biaya operasional tanpa mengurangi kualitas kerja	25 25,3%	30 30,3%	4 4%	31 31,3%	9 9,1%	99 100%
5	Pengawasan yang dilakukan membantu karyawan bekerja lebih disiplin	19 19,2%	39 39,3%	5 5,1%	28 28,3%	8 8,1%	99 100%
6	Hubungan antar karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif	37 37,4%	26 26,3%	2 2%	25 25,3%	9 9,1%	99 100%

Sumber : Data diolah SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perolehan responden menanggapi sebagai nilai tertinggi yaitu karyawan menyatakan Setuju (S), jika karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang diterapkan.
- 2) Perolehan responden menanggapi sebagai nilai tertinggi yaitu karyawan menyatakan Tisak Setuju (TS) jika kuantitas kerja dapat berdampak pada target kerja yang sulit mereka capai.
- 3) Perolehan responden menanggapi sebagai nilai tertinggi yaitu karyawan menyatakan Tisak Setuju, jika karyawan mampu mengelola waktu kerja dengan baik untuk menghindari keterlambatan.
- 4) Perolehan responden menanggapi sebagai nilai tertinggi yaitu karyawan menyatakan Tisak Setuju (TS) jika kualitas kerja menurun dikarenakan tidak mampu mengatur penekanan biaya operasional.
- 5) Perolehan responden menanggapi sebagai nilai tertinggi yaitu karyawan menyatakan Setuju dengan adanya pengawasan para karyawan akan bekerja lebih disiplin.
- 6) Perolehan responden menanggapi sebagai nilai tertinggi yaitu karyawan menyatakan Sangat Setuju jika antar karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

b. Kepuasan Kerja (X1)

Berikut hasil jawaban responden mengenai Variabel Kepuasan Kerja, dengan indikator gaji, promosi, apresiasi dan supervisi yang dapat dilihat pada Tabel IV.4 dibawah ini:



Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(X1)

No	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>N</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>	Total
		<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	
1	Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka jalankan.	10 10,1 %	36 36,3 %	5 5,1%	38 38,4%	10 10,1 %	99 100%
2	Karyawan yang bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan prestasi kerja yang menonjol akan mendapatkan promosi jabatan	9 9,1%	35 35,7 %	5 5,1%	41 43%	9 9,1%	99 100%
3	Karyawan merasa supervisi yang diberikan atasan membantu memahami tugas dengan benar	10 10,1 %	38 38,1 %	5 5,1%	36 36,4%	10 10,1 %	99 100%
4	Karyawan merasakan bahwa supervisi yang dilakukan bersifat proporsional sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebih	10 10,1 %	39 39,1 %	5 5,1%	34 34,3%	11 11,1 %	99 100%
5	Karyawan merasa diapresiasi ketika usaha yang dilakukan sesuai dengan yang diinginkan	17 17,2 %	28 28,3 %	5 5,1%	36 36,4%	13 13,1 %	99 100%
6	Karyawan mendapatkan apresiasi yang layak dari perusahaan atas hasil kerjanya	13 13,1 %	31 31,1 %	5 5,1%	32 32,3%	18 18,2 %	99 100%

Sumber : Data diolah SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil tanggapan para karyawan ini menyatakan Tidak Setuju jika beban kerja yang dirasakan tidak sebanding dengan gaji yang diterima.
- 2) hasil tanggapan 99 responden ini diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Sangat Setuju jika para karyawan bekerja dengan giat dan menunjukkan prestasi yang menonjol akan mendapatkan promosi jabatan.
- 3) ada nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju (S), jika tidak adanya *supervisi* yang tegas, karyawan dapat membantu atasan menyelesaikan tugas dengan benar.
- 4) dari hasil tanggapan 99 responden ini diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju (TS) karena merasakan bahwa supervisi yang dilakukan bersifat proporsional sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebih.
- 5) dari hasil tanggapan 99 responden ini diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju (TS), jika para karyawan tidak mendapatkan apresiasi untuk bidang kemampuan yang diinginkan karyawannya.
- 6) dari hasil tanggapan 99 responden ini diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju jika seluruh karyawan mendapatkan apresiasi dari perusahaan atas hasil kerjanya. Hal ini dikarenakan pada perusahaan akan memberikan promosi jabatan kepada



karyawan yang benar-benar kompeten dalam bekerja.

c. Kesejahteraan Kerja (X2)

Berikut hasil jawaban responden mengenai variabel keterampilan dengan indikator: *Subjective well-being*, *Workplace well-being*, *Psychological well-being* tersebut yang dapat dilihat pada Tabel IV.5 dibawah ini:

Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesejahteraan Kerja(X2)

No	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>N</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>	Total
		<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	
1	Karyawan merasa puas tenang dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari	12 12,1%	44 44,4%	2 2%	28 28,2%	13 13%	99 100%
2	Karyawan memiliki kesempatan yang jelas untuk naik jabatan	28 28,3%	25 25,3%	5 5,1%	29 29,3%	12 12,1%	99 100%
3	Karyawan merasa atasan sulit dihubungi atau tidak mendukung pekerjaan saya	24 24,2%	26 26,3%	5 5,1%	34 34,3%	10 10,1%	99 100%
4	Karyawan merasa benefit yang diberikan perusahaan meningkatkan loyalitas saya	22 22,2%	27 27,3%	5 5,1%	34 34,3%	11 11,1%	99 100%
5	Seharusnya perusahaan tetap memberikan reward walaupun hasil kerja yang ditampilkan hanya sedikit	14 14,1%	23 23,3%	5 5,1%	45 45,4%	12 12,1%	99 100%
6	Kami percaya bahwa karyawan yang merasa bahagia, aman secara emosional, dan mampu menghadapi tantangan dengan baik	16 16,1%	25 25,3%	5 5,1%	41 41,4%	12 12,1%	99 100%

Sumber : Data diolah SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) dari hasil tanggapan 99 responden ini diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Setuju jika karyawan merasa puas tenang dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- 2) dari hasil tanggapan 99 responden ini diperoleh nilai tertinggi karyawan memiliki kesempatan yang jelas untuk naik jabatan.
- 3) diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju jika karyawan merasa atasan sulit dihubungi atau tidak mendukung pekerjaan.
- 4) diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju perusahaan akan mendahulukan *benefit* daripada loyalitas perusahaan. Hal ini tentunya setiap perusahaan pasti mengutamakan loyalitasnya untuk terus maju dan berkembang.
- 5) diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju jika perusahaan tetap memberikan *reward* walaupun hasil kerja yang ditampilkan hanya sedikit.



- 6) diperoleh nilai tertinggi menyatakan Tidak Setuju, jika karyawan merasa bahagia, aman secara emosional, dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan santai. Hal ini dikarenakan hasil lapangan menunjukkan bahwa karyawan akan merasa khawatir ketika ada tantangan kerja dan harus berupaya menghadapinya tanpa menimbulkan masalah kerja yang lain.

d. Motivasi Kerja (X3)

Berikut hasil jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja, dapat dilihat pada Tabel IV.6 dibawah ini:

Tabel Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	<u>SS</u>	<u>S</u>	<u>N</u>	<u>TS</u>	<u>STS</u>	Total
		<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	
1	Ketika karyawan bekerja dengan baik maka peluang promosi jabatan akan semakin terlihat	10 10,1%	35 35,3%	5 5,1%	33 33,3%	16 16,1%	99 100%
2	Seluruh karyawan tanpa pengecualian diwajibkan menampilkan prestasi kerja yang nyata	13 13,1%	41 41,4%	5 5,1%	27 27,3%	13 13,1%	99 100%
3	Karyawan diwajibkan memiliki perencanaan kerja yang matang secara mandiri	10 10,1%	35 35,3%	4 4,1%	33 33,3%	17 17,2%	99 100%
4	Selama bekerja di perusahaan karyawan merasa setiap hasil kerja nya pasti akan dihargai	10 10,1%	33 33,2%	5 5,1%	36 36,3%	15 15,1%	99 100%
5	Selama bekerja karyawan akan memiliki komitmen dalam diri sendiri untuk bertanggung jawab pada semua pekerjaannya	11 11,1%	43 43,3%	3 3,1%	28 28,3%	14 14,1%	99 100%
6	Karyawan tetap akan mendapatkan pengakuan ketika mampu menciptakan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan	13 13,1%	34 34,3%	5 5,1%	34 34,3%	13 13,1%	99 100%

Sumber : Data diolah SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) dari hasil tanggapan 99 responden ini diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Setuju, jika karyawan karyawan bekerja dengan baik maka peluang promosi jabatan akan semakin terlihat.
- 2) diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Setuju, jika karyawan tanpa pengecualian diwajibkan menampilkan prestasi kerja yang nyata.
- 3) diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Setuju, jika mereka diwajibkan memiliki perencanaan kerja yang matang secara mandiri.
- 4) diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju (TS), jika karyawan selama bekerja di perusahaan karyawan merasa setiap hasil kerjanya akan mendapatkan penghargaan.



- 5) diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Setuju, jika selama bekerja karyawan akan memiliki komitmen dalam diri sendiri untuk bertanggung jawab pada semua pekerjaannya.
- 6) diperoleh nilai tertinggi karyawan menyatakan Tidak Setuju hal ini dikarenakan karyawan tetap akan mendapatkan pengakuan ketika mampu menciptakan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Version 26.00 For Windows dengan *output* sebagai berikut:

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.188	1.367		2.332	.022
	Kepuasan Kerja	.295	.079	.296	3.748	.000
	Kesejahteraan	.369	.069	.407	5.364	.000
	Motivasi Kerja	.251	.083	.256	3.030	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan tabel IV.7 hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut. $Y = 3,188 + 0,295 X_1 + 0,369 X_2 + 0,251 X_3$

Koefisien variabel adaptasi sebesar 3,188 (positif), artinya apabila variabel Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit, hal ini menunjukkan apabila adaptasi teknologi meningkat 1 unit, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 3,188.

Koefisien regresi variabel adaptasi teknologi diperoleh nilai sebesar 0,295 dan bernilai positif, artinya Kepuasan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit, hal menunjukkan apabila adaptasi teknologi meningkat 1 unit, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,295.

Koefisien regresi variabel keterampilan diperoleh nilai sebesar 0,369 dan bernilai positif, artinya Kesejahteraan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit, hal ini menunjukkan apabila keterampilan meningkat 1 unit, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,369.



Koefisien regresi variabel pelatihan diperoleh nilai sebesar 0,251 dan bernilai positif, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit, Hal ini menunjukkan apabila pelatihan meningkat 1 unit, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,251.

b. Hasil Uji Hipotesis

Setelah data dinyatakan memenuhi persyaratan pengujian, selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Hasil pengujian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan atau simultan, dengan menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% dengan rumus (df) $df = v_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $v_2 = n - k = 99 - 4 = 95$. Jadi untuk nilai F_{tabel} nya adalah 1,91. Hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2669.678	3	889.893	53.711	.000 ^b
	Residual	1573.979	95	16.568		
	Total	4243.657	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja

c. Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel uji F di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 53,711 F_{tabel} 3,52 dengan tingkat sig. $F = 0,000 < 0,5$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

2) Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Menentukan nilai t_{tabel} tingkat kesalahan (α) $t_{tabel} = (df) n - k$; dimana $\alpha = 10\%$, maka $(df) = 99 - 3 = 96$ jadi, dengan pengujian diperoleh untuk nilai t_{tabel} sebesar 1,66088. Hasil Uji t sebagai berikut:



Tabel Uji t

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.188	1.367		2.332	.022
Kepuasan Kerja	.295	.079	.296	3.748	.000
Kesejahteraan	.369	.069	.407	5.364	.000
Motivasi Kerja	.251	.083	.256	3.030	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} untuk kepuasaan kerja (X_1) sebesar $3,748 > t_{tabel} 1,66088$, dengan tingkat sig. t $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN VII Unit Talang Sawit.

Nilai t_{hitung} untuk Kesejahteraan Kerja (X_2) sebesar $5,364 > t_{tabel} 1,66088$, dengan nilai sig t $0,000 < 0,05$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima artinya, ada pengaruh signifikan antara *Employee well being* terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

Nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja (X_3) sebesar dimana $3,030 > t_{tabel} 1,66088$, dengan nilai sig t $0,003 < 0,05$ maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel *independen* yaitu Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Koefisien determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.617	4.070

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Employee Well Being*, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Sumber: Pengelolahan dan SPSS V 26, Februari 2026



Berdasarkan Tabel IV.10 di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,617 yang artinya 61,7% Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja sangat berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit dan sisanya dijelaskan dalam model analisis penelitian ini.

Pembahasan

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

Hasil analisis regresi linier berganda ini memberikan suatu gambaran yang lebih detail tentang dampak positif Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis dengan tingkat kesalahan 10% menunjukkan bahwa uji F dengan perolehan bukti penilaian nilai F_{hitung} 53,711 F_{tabel} 1.91 dengan tingkat sig. $F=0,000<0,5$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan 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 VII Unit Talang Sawit

Berdasarkan analisis gambaran jawaban responden yang terkait kompetensi pada tabel IV.4 menunjukkan adanya masalah terutama pada 3 jawaban yang memiliki ketidaksetujuan paling besar yaitu:

- a. Pada pernyataan kedua sejumlah 75 (76%) menyatakan (TS+STS), dikarenakan pada karyawan masih ada yang belum mampu bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan prestasi kerja yang menonjol akan mendapatkan promosi jabatan.
- b. Pada pernyataan ketiga sejumlah 73 (74%) menyatakan (TS+STS) karyawan yang menyatakan ketidak setujuan. Ini berarti masih ada karyawan yang merasa belum puas pada supervisi yang diberikan atasan berfungsi dalam membantu memahami tugas dengan benar.
- c. Pada pernyataan kelima sejumlah 63 (64%) menyatakan (TS+STS) ketidak setujuan. Ini berarti masih ada karyawan yang belum puas atas apresiasi ketika usaha yang dilakukan merasa tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Hal itu berakibat pada kinerja bahwa karyawan sebagaimana pada Tabel IV.4 bahwa ketidakpuasan terhadap beberapa aspek penting dalam manajemen dan penghargaan. Hal ini terlihat dari ketidakpercayaan bahwa prestasi kerja berbanding lurus dengan peluang promosi, ketidakpuasan terhadap supervisi atasan yang belum efektif membantu pemahaman tugas, serta kekecewaan atas apresiasi yang dirasakan kurang sesuai ketika upaya tidak membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan kelemahan pada mekanisme promosi, kualitas supervisi, dan system penghargaan diorganisasi, yang perlu diperbaiki agar kinerja karyawan dapat meningkat.

3. Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

Kesejahteraan kerja adalah kondisi holistik yang mencakup kesehatan mental, emosional, fisik, dan ekonomi seorang karyawan, yang sangat mempengaruhi baik kehidupan pribadi



maupun kinerja kerja mereka. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. Nilai t_{hitung} untuk Kesejahteraan Kerja (X_2) sebesar $5,364 > t_{tabel} 1,66088$, dengan nilai $sig < 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesejahteraan Kerja terdiri dari beberapa komponen inti seperti kesejahteraan karir (kepuasan terhadap tanggung jawab kerja), memiliki beberapa faktor *Job Resource*, *Subjective well-being*, *Workplace well-being*. Menurut Dominca (2020:76) Kesejahteraan Kerja ditempat kerja dapat secara luas digambarkan sebagai kualitas keseluruhan dari pengalaman karyawan dan fungsi di tempat kerja dan tingginya tingkat capaian kinerja pegawai. Berdasarkan analisis gambaran jawaban responden yang terkait disiplin kerja pada tabel IV.5 menunjukkan adanya masalah terutama pada 3 jawaban yang memiliki ketidaksetujuan paling besar yaitu:

- Pada pernyataan satu sejumlah 71 (72%) (S+SS) karyawan yang menyatakan ketidaksetujuan. Ini berarti masih ada karyawan merasa puas tenang dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- Pada pernyataan ketiga sejumlah 59 (60%) (TS+STS) karyawan yang menyatakan ketidaksetujuan. Ini berarti masih ada karyawan merasa atasan sulit dihubungi atau tidak mendukung pekerjaan saya.
- Pada pernyataan kelima sejumlah 67 (68%) (TS+STS) karyawan yang menyatakan ketidaksetujuan. Ini berarti masih ada karyawan yang merasa belum sejahtera pada perusahaan karena tidak memberikan *reward* walaupun hasil kerja baik yang ditampilkan hanya sedikit.

Hal itu berakibat pada kinerja bahwa karyawan sebagaimana pada tabel IV.5 merasa nyaman dan tenang dalam melaksanakan tugas sehari-hari, namun masih ada keluhan terkait keterbukaan dan dukungan atasan serta kurangnya penghargaan ketika prestasi ditunjukkan. Ketidakpuasan pada dukungan supervisi dan sistem reward menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan melalui perbaikan komunikasi atasan dan pemberian apresiasi yang adil berpotensi meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Apabila hal-hal di atas dilakukan maka akan meningkatkan kinerja, dikarenakan Kesejahteraan Kerja mampu meningkatkan kesehatan fisik, stabilitas psikologis, motivasi, serta loyalitas karyawan. Kondisi kesejahteraan yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit. Hal ini dibuktikan dari hasil Nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja (X_3) sebesar $3,030 > t_{tabel} 1,66088$, dengan nilai $sig < 0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.



Berdasarkan analisis gambaran jawaban responden yang terkait disiplin kerja pada tabel IV.5 menunjukkan adanya masalah terutama pada 3 jawaban yang memiliki ketidaksetujuan paling besar yaitu:

- a. Pada pernyataan satu sejumlah 67 (68%) (S+SS) karyawan yang menyatakan setuju. Ini seluruh karyawan tanpa pengecualian diwajibkan menampilkan prestasi kerja yang nyata.
- b. Pada pernyataan keempat sejumlah 68 (69%) (TS+STS) karyawan yang menyatakan ketidaksetujuan. Ini berarti masih ada karyawan tidak termotivasi belum memiliki perencanaan kerja yang matang secara mandiri.
- c. Pada pernyataan kelima sejumlah 70 (71%) (S+SS) karyawan yang menyatakan setuju. Ini berarti karyawan yang merasa termotivasi karena selama bekerja karyawan akan memiliki komitmen dalam diri sendiri untuk bertanggung jawab pada semua pekerjaannya.

Hal itu berakibat pada kinerja bahwa karyawan sebagaimana pada tabel IV.5 motivasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kewajiban untuk menunjukkan prestasi mendorong karyawan bekerja lebih nyata, dan karyawan yang termotivasi menunjukkan komitmen serta rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Namun masih terdapat sebagian karyawan yang kurang termotivasi dan belum mampu merencanakan kerja secara mandiri, sehingga upaya peningkatan motivasi melalui pembinaan perencanaan kerja, dukungan supervisi, dan penguatan komitmen internal perlu dilakukan agar kinerja organisasi meningkat.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja, Kesejahteraan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII Unit Talang Sawit.
3. Ada pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit..
4. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional VII Unit Talang Sawit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haris. (2023). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Afifah, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan *Employee Well Being* Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.47. No.1. [http: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Ahmad,M.N.(2022).*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BANK BRI KCP Pettarani*. Makassar: Universitas Bosowa.
- 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.
- Dominca. (2020). *Workplace Well-Being and Performance*. American: American Psychologist.



- Emzir.(2020).*Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari,NY. (2025).Analisis Evaluasi Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, Vol. 3 No.5.
- Mangkunegara,A.A.(2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14th ed.)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marnis,P. (2020).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muhammad, R.J.(2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO). *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, Vol.2 No.1.DOI: <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.248>.
- Priyatno, D. (2022). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta:Andi offiset.
- Rivai.(2019).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahril, H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:KBM Indonesia.
- Sawitri,J. (2022).Center 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. DOI: <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>.
- Sondang P.S.(2024). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi, A.(2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada.