



PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ALFATIH INDO TEKNOLOGI CABANG KEDIRI

Zulfa Aulia Khoirotun Ayuni^{1*}, Rahma Ulfa Maghfiroh²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: zulfaauliakhoirotun@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: rahma.ulfa@uinsa.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT. Alfatih Indo Teknologi, Kediri branch. In the context of increasingly fierce business competition, improving employee performance has become a key factor in the success of a company. Therefore, this study is important to understand the factors that influence employee productivity and how these two variables can be utilized to improve organizational performance. The method used is a descriptive quantitative approach with Structural Equation Modeling (SEM) analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 30 employees of PT. Alfatih Indo Teknologi Kediri, supported by secondary data from relevant literature. The results of the analysis show that both job satisfaction and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Specifically, job satisfaction has a greater influence than work motivation, with path coefficients of 0.613 and 0.147, respectively. The coefficient of determination (R^2) of 0.501 indicates that approximately 50.1% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. These findings emphasize the importance of improving the work environment, incentives, and motivation programs to increase employee productivity and well-being. The main conclusion of this study is that companies need to focus on improving job satisfaction as a strategy.*

Keywords: *Job Satisfaction; Work Motivation; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Alfatih Indo Teknologi cabang Kediri. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan bagaimana kedua variabel tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan PT. Alfatih Indo Teknologi Kediri, serta didukung oleh data sekunder dari literatur terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding motivasi kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,613 dan 0,147 secara berurutan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,501 mengindikasikan bahwa sekitar 50,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan kondisi lingkungan kerja, insentif, dan program motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

karyawan menjadi sangat penting. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk gaji, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, dan peluang pengembangan karir. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian perusahaan.

Motivasi kerja juga menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, berusaha mencapai target, dan menghadapi tantangan dengan sikap positif. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti ambisi dan keinginan untuk berkembang, serta faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dari atasan.

PT. Alfatih Indo Teknologi cabang Kediri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi memiliki tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya di tengah persaingan industri yang ketat. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alfatih Indo Teknologi cabang Kediri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hendak menambah karyawan, juga bagaimana mempertahankan karyawan-karyawan terbaik itu merupakan alasan pentingnya perencanaan SDM bagi perusahaan. Mendorong terbangunnya sistem informasi SDM yang akurat adalah salah satu elemen penting untuk mendayagunakan kinerja organisasi atau perusahaan. Perencanaan SDM akan mampu mendorong terbangunnya sistem informasi SDM yang andal dan akurat dan tentunya ini sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Penelitian ini menjelaskan bagaimana memahami sejauh mana kepuasan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Alfatih Indo Teknologi Cabang Kediri. Meskipun perusahaan telah berupaya menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, insentif, serta peluang pengembangan karir, fenomena menurunnya produktivitas dan tantangan dalam mempertahankan karyawan terbaik masih ditemukan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan saat ini, apakah motivasi yang diberikan perusahaan telah cukup efektif mendorong karyawan untuk bekerja optimal, serta sejauh mana kedua faktor tersebut, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan merumuskan masalah ini, penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi hubungan yang nyata antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar pertimbangan manajemen dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

KAJIAN TEORITIS

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut (Susanti 2019) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Olivia Putri Andini dkk. 2024), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Pada penelitian ini, kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator yang mencerminkan sejauh mana kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan yang mencakup, pertama : kesesuaian kerja, kedua: kompensasi, ketiga : rekan kerja, keempat : lingkungan kerja, kelima : kebijakan, keenam : hubungan dengan atasan, dan ketujuh : evaluasi.(Jusniwati Zai dkk. 2025)

Kesimpulannya, kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup peluang untuk berkembang, rasa aman dalam bekerja, penghargaan atas prestasi yang dicapai, serta fasilitas yang diperoleh.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, karena motivasi tersebut dapat berdampak langsung pada produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan di perusahaan maupun organisasi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Jwmaa dkk. 2022) Menurut (Chiriță, Ungureanu, dan Sbircea 2023) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Locke, 2022) motivasi adalah dorongan dari dalam yang menyebabkan seseorang menyelesaikan tujuan atau tugasnya. Hal yang memungkinkan untuk mengamati wujud dari motivasi, namun tidak bagi motivasi itu sendiri.

Motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan sejauh mana motivasi kerja dapat diterima oleh karyawan yaitu, pertama : kompensasi, kedua : aktualisasi diri, ketiga : keamanan, keempat : tantangan, kelima : bimbingan atasan.(Shifak, Putra, dan Indra 2022)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan, yaitu cara berinteraksi, menjadi pendengar yang aktif, penyusunan tujuan yang menantang, Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi, Informasi yang menggunakan teknik penguatan

c. Kinerja Karyawan

Menurut (Woods 2009) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyedia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha. Penilaian kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator yang menggambarkan bagaimana kinerja karyawan dapat di dinilai baik dalam pekerjaannya, melalui yang pertama : kualitas kerja, kedua : integritas, dan ketiga : inisiatif.(Nona Ratu Syifa Putri, Chudri Ariq Zulqarnain, dan Muhammad Farhan 2023)

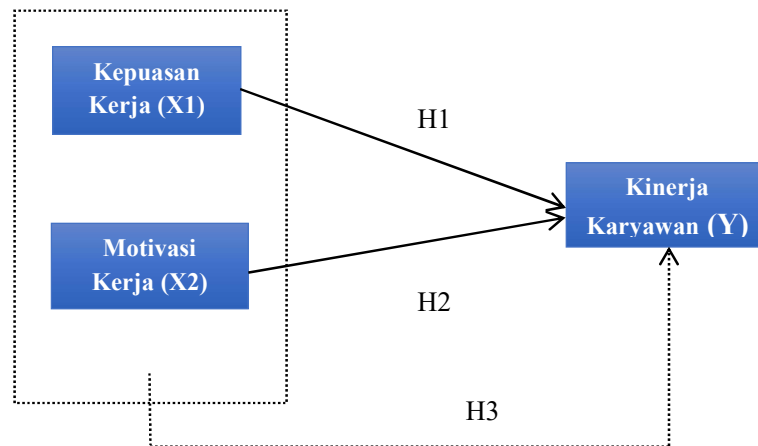
Dengan mengadakan penilaian kinerja diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Kerangka Konseptual

Ditinjau dari hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan, sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain sehingga variabel bebas adalah kepuasan kerja (X1) yang terdiri dari ketentraman dalam bekerja, interaksi sosial antara sesama pegawai maupun dengan atasan, kondisi fisik lingkungan mendukung dan jaminan dan kesejahteraan pegawai, serta motivasi kerja

(X2) yang terdiri dari penghargaan, insentif fungsional yang diterima, fasilitas dan peralatan kerja dan kesempatan karir. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas.

Tabel 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> = berpengaruh secara parsial

-----> = berpengaruh secara simultan

Y : (Variabel Dependent)

X : (Variabel Independent)

H1 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, baik satu variabel atau lebih, tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2018). Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data dikumpulkan secara cross-sectional melalui kuesioner yang dibagikan satu kali kepada seluruh populasi karyawan PT. Alfatih Indo Teknologi Cabang Kediri (total 30 orang). Karena seluruh populasi hanya 30 orang, penelitian menggunakan sampling jenuh — yaitu semua karyawan dijadikan responden sehingga $N = 30$.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dengan membaca berbagai literatur yang relevan, seperti buku, jurnal, majalah, serta sumber daring yang berkaitan dengan topik penelitian ini (Srinivasan&Lohith, 2017).

Operasionalisasi Variabel

Table 2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel		
Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kepuasan Kerja	Kesesuaian Kerja	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan di PT. Alfatih Indo Teknologi. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya.
	Kompensasi	Seluruh karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.
	Hubungan dengan rekan kerja	Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja.
	Lingkungan kerja	Kondisi fisik tempat kerja (ruangan, kebersihan, peralatan) mendukung kenyamanan bekerja.
	Kebijakan	Saya merasa puas dengan kebijakan dan aturan yang ada di tempat saya bekerja.
	Hubungan dengan atasan	Saya merasa atasan saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan. Atasan saya selalu mendengarkan keluhan, masukan dan kritikan yang disampaikan karyawan.
	Evaluasi	Saya merasa puas karena atasan saya selalu melakukan evaluasi dan masukan pada karyawan yang melakukan kesalahan.
Motivasi Kerja		Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.
	Kompensasi	Saya merasa insentif yang ditawarkan memberikan dorongan bagi saya untuk berprestasi lebih baik.
	Aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.
	Keamanan	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja. Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan.
	Tantangan kerja	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.
	Rekan kerja	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.
Kinerja Karyawan	Hubungan dengan atasan	Saya termotivasi apa bila atasan saya memberikan bimbingan atau pengarahan kepada saya dalam hal pekerjaan.
	Kualitas kerja	Kerapian, kebersihan, ketelitian dan keteraturan merupakan faktor utama dalam bekerja. Agar hasil kerja mendekati sempurna karyawan bekerja sebaik mungkin dengan ketelitian yang tinggi.
	Integritas	Kejujuran dalam bekerja harus dijunjung tinggi terhadap diri sendiri, teman dan atasan.
	Inisiatif	Melalui inisiatif sendiri karyawan menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS melalui teknik Structural Equation Modeling (SEM). Tahap awal pengujian adalah Analisis Validitas, yang melibatkan dua metode analisis, yaitu analisis outer model dan analisis inner model. Berikut ini disajikan hasil pengujian dari kedua model tersebut.

Tabel 3 Hasil uji outer loadings

Kode	Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y
K1	0,821		
K2	0,802		
K3	0,790		
K4	0,777		
K5	0,790		
K6	0,877		
K7	0,787		
K8	0,799		
K9	0,841		
M1		0,779	
M2		0,724	
M3		0,865	
M4		0,831	
M5		0,709	
M6		0,776	
M7		0,748	
M8		0,740	
KK1			0,747
KK2			0,835
KK3			0,824
KK4			0,847

Berdasarkan Tabel 3, nilai **outer loadings** yang diperoleh telah berada di atas 0,70 ($> 0,70$). Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas pada penelitian ini telah memenuhi kriteria dan dapat dinyatakan valid. Sementara itu, Tabel 4 menyajikan hasil pengujian nilai **composite reliability** dan **Cronbach's alpha** pada setiap variabel. Hasil analisis memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai lebih dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas telah terpenuhi dan instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4 Hasil uji composite reliability dan Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,934	0,938	0,945	0,656
Motivasi Kerja	0,905	0,931	0,922	0,598
Kinerja Karyawan	0,833	0,864	0,887	0,663

Tabel 5 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Variabel	<i>R -square adjusted</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,501	Moderat

Hasil pada tabel 5 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,501 untuk variabel Kinerja Karyawan. Nilai ini termasuk kategori moderat menurut (Anwar&Budi, 2018), yang menyatakan bahwa sekitar 50,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam model penelitian ini. Artinya, variabel independen memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam memprediksi variabel dependen, meskipun masih ada faktor lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang dibangun cukup baik dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan di PT. Alfatih Indo Teknologi. Koefisien determinasi dibedakan menjadi tiga kategori, yakni 0,75 yang menunjukkan tingkat tinggi, 0,50 yang menunjukkan tingkat moderat, dan 0,25 yang menunjukkan tingkat lemah.

Tabel 6 Hasil uji effect size (f^2)

	f-square	Keterangan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,341	Sedang
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,020	Lemah

Hasil pada tabel 6 menunjukkan nilai effect size (f^2) untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,341, yang termasuk kategori efek sedang yang dihitung dengan menggunakan Cohen's. Nilai ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga perubahan pada kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, effect size untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,020, yang termasuk kategori efek lemah. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja relatif kecil dan kurang signifikan secara praktis. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja dalam konteks penelitian ini. Pengujian *effect size* (f^2) dengan hasil 0,02 = memiliki efek lemah, 0,15 = memiliki efek sedang dan 0,35 = memiliki efek besar.

Tabel 7 Hasil uji path coefficients

	Path Coefficients
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,613
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,147

Hasil pada tabel 7 menunjukkan nilai koefisien jalur (path coefficients) dari variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,613 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,147. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja. Secara statistik, koefisien sebesar 0,613 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan pengaruh motivasi kerja lebih kecil namun tetap positif. Hasil ini menguatkan temuan bahwa kepuasan kerja

merupakan faktor utama yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara motivasi kerja juga berkontribusi tetapi dengan pengaruh yang lebih kecil.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alfatih Indo Teknologi Cabang Kediri. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh terbesar dibandingkan motivasi kerja, yang menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan bagi karyawan. Peningkatan kedua faktor ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan secara bersamaan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Saran

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti memperbaiki kondisi lingkungan kerja, memberikan penghargaan dan insentif yang kompetitif, serta menyediakan fasilitas yang memadai.
2. Pengembangan program motivasi kerja yang mampu meningkatkan dorongan internal dan eksternal karyawan perlu dilakukan, termasuk pemberian peluang pengembangan karir dan jaminan kesejahteraan.
3. Manajemen hendaknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja agar strategi yang diterapkan tetap relevan dan efektif.
4. Penelitian lanjutan disarankan untuk melibatkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar gambaran yang lebih komprehensif dapat diperoleh dan strategi pengembangan sumber daya manusia dapat lebih optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Ibu Rahma Ulfa yang telah memberikan arahan dan masukan, dan juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan jurnal artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Chiriță, Rebecca Ana Maria, Cristina–Elena Ungureanu, dan Ioana–Alexandra Sbîrcea. 2023. "Perspective on the Motivational Theories in Organizations." *Bulletin of the Polytechnic Institute of Iași. Machine constructions Section* 69(3): 49–56. doi:10.2478/bipcm-2023-0023.
- Jusniwati Zai, Romana Rindra Nazara, Fajarman Lahagu, dan Irwan Nopian Sinaga. 2025. "Pengaruh Kompensasi dan Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 3(5): 125–33. doi:10.61132/lokawati.v3i5.2066.

- Jwmaa, Swran Jawamir, Saif Qudama Younus, Baban Jabbar Othman, Muhammed Khazal Rashad, Idrees Sadeq Kanabi, Diyar Abdulmajeed Jamil, Rozhgar Khorsheed Mahmood, dan Zaid Saad Ismail. 2022. "Motivation: Does employee motivation have influence on job satisfaction?" *International Journal of Teaching, Learning and Education* 1(4): 36–50. doi:10.22161/ijtle.1.4.4.
- Nona Ratu Syifa Putri, Chudri Ariq Zulqarnain, dan Muhammad Farhan. 2023. "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi." *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis* 1(2): 165–71. doi:10.59246/muqaddimah.v1i2.211.
- Olivia Putri Andini, Sefia Darmayanti, Indah Fitria Sari, dan April Laksana. 2024. "Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif." *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi* 1(6): 140–48. doi:10.62383/konsensus.v1i6.476.
- Shifak, Ahsya Ainus, Yudithia Dian Putra, dan Ilyas Indra. 2022. "Kompensasi Karyawan dan Budaya Perusahaan terhadap Motivasi Kerja." *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 7(3): 115. doi:10.32503/jmk.v7i3.2702.
- Susanti, Mella. 2019. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan." doi:10.31227/osf.io/tje5a.
- Woods, Stephen A. 2009. "Job Performance Measurement: The Elusive Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction." Dalam *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*, ed. Susan Cartwright dan Cary L. Cooper. Oxford University Press, 317–40. doi:10.1093/oxfordhb/9780199234738.003.0014.