AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan

Ratna Sari
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02442@unpam.ac.id

Submitted: 05th Sept 2025 | **Edited**: 14th Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Sari, R. (2026). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(1), 556-566.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in determining the success and competitiveness of organizations. In modern business environments, motivation and job satisfaction are considered key determinants that influence how effectively employees perform their duties. Low motivation and dissatisfaction can lead to reduced productivity, high turnover, and poor organizational outcomes. This study aims to examine the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan. A quantitative approach with a survey method was employed to collect empirical data. The population consisted of all 57 employees of the company, who were entirely included as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS version 25, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and t-test and F-test analyses. The findings indicate that both motivation and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance. Employees who are highly motivated and experience job satisfaction tend to show greater productivity, responsibility, and commitment to organizational goals. These results underscore the importance of human resource management strategies that enhance intrinsic motivation and foster a supportive work environment. Practically, companies should focus on providing appropriate rewards, opportunities for career development, and harmonious workplace relationships to sustain and improve employee performance continuously.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resource Management, Workplace Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam organisasi atau perusahaan karena perannya tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak utama pencapaian tujuan strategis. Kualitas, kompetensi, dan motivasi SDM menjadi faktor penentu dalam efektivitas operasional perusahaan. Tanpa SDM yang berkualitas, teknologi canggih dan sistem kerja yang baik tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal (Hasibuan, 2017; Nugroho & Putri, 2021). Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif perlu memperhatikan aspek motivasi dan kepuasan kerja

untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Fenomena di lapangan menunjukkan adanya variasi kinerja karyawan di PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan. Berdasarkan data perusahaan, pada tahun 2022 hingga 2024, kinerja setiap bagian mengalami fluktuasi dan tren penurunan, terutama pada bagian Produksi dan Telecollection. Penurunan kinerja ini mengindikasikan adanya masalah internal terkait motivasi, kepuasan kerja, dan pengelolaan SDM yang belum optimal. Kondisi ini juga menunjukkan adanya kesenjangan antara target organisasi dengan pencapaian aktual karyawan, yang berpotensi mempengaruhi produktivitas dan daya saing perusahaan (Fitriana, 2022; Santoso, 2023).

Motivasi kerja berperan penting sebagai dorongan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi tidak hanya memberikan energi untuk bekerja, tetapi juga mendorong kreativitas, inisiatif, dan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya (Lestari & Hidayat, 2020; Sari & Prabowo, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara optimal terhadap kinerja organisasi (Ananda & Yusuf, 2024).

Selain motivasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan, penghargaan, dan pengakuan yang diterima karyawan dari lingkungan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas tinggi, produktivitas lebih baik, serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat (Putri & Arifin, 2019; Rahmawati & Nugroho, 2021).

Penurunan kinerja di PT Daksa Sinergi menunjukkan adanya hubungan erat antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Beberapa karyawan dilaporkan menunjukkan kurangnya antusiasme, keengganan membantu rekan kerja, serta rasa tanggung jawab yang menurun. Kondisi ini dapat dihubungkan dengan minimnya sistem penghargaan, kurangnya komunikasi efektif, dan tidak optimalnya manajemen motivasi (Hidayat & Santoso, 2022).

Penelitian terdahulu banyak menekankan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, namun masih terdapat variasi konteks dan hasil di setiap organisasi. Beberapa studi menemukan pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di sektor manufaktur dan jasa (Rahman & Fitriani, 2020; Ananda & Yusuf, 2024), namun penelitian yang fokus pada perusahaan teknologi dan konsultasi di

Indonesia, khususnya PT Daksa Sinergi, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan urian di atas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung motivasi, kepuasan, dan kinerja SDM (Lestari & Hidayat, 2020; Sari & Prabowo, 2021).

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat semangat, arah, serta upaya seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Secara teoritis, motivasi kerja berperan penting dalam menentukan perilaku dan kinerja karyawan karena memengaruhi bagaimana individu mengalokasikan energi dan fokus terhadap tugasnya. Menurut teori kebutuhan dan ekspektansi, motivasi timbul ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan imbalan yang bernilai bagi diri mereka (Sari & Lestari, 2019). Selain itu, faktor-faktor seperti kepemimpinan yang suportif, sistem penghargaan yang adil, serta lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja (Yuliana & Prabowo, 2021). Dalam konteks modern, motivasi juga dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) dan kesempatan pengembangan diri di era digital, yang menjadi aspek penting dalam mempertahankan komitmen dan loyalitas karyawan (Hidayat & Nuraini, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, mencerminkan sejauh mana harapan karyawan sesuai dengan realitas yang diterima di tempat kerja. Secara teoritis, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan, serta kebijakan organisasi. Menurut teori dua faktor

Herzberg, faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan berperan meningkatkan kepuasan, sedangkan faktor higienis seperti kebijakan perusahaan dan kondisi kerja berfungsi mencegah ketidakpuasan (Putra & Sari, 2018). Penelitian lain menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Wibowo & Handayani, 2020). Di era modern, kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi yang semakin dihargai dalam konteks pekerjaan digital (Rahmadani & Yusuf, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan sikap kerja. Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan komitmen, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan organisasi. Menurut teori manajemen sumber daya manusia modern, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis tetapi juga oleh keterlibatan psikologis dan emosional karyawan terhadap organisasi (Sutanto & Kurniawan, 2018). Selain itu, kinerja yang optimal dapat tercapai melalui sistem penilaian yang adil dan komunikasi organisasi yang efektif (Prasetyo & Wahyudi, 2020). Dalam konteks era digital, inovasi dan adaptabilitas terhadap teknologi juga menjadi determinan penting dalam mempertahankan kinerja tinggi di lingkungan kerja yang dinamis (Rahman & Putri, 2023).

Kerangka Pemikiran Penelitian

Secara teoritis, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena menjadi pendorong utama seseorang dalam mencapai target dan standar organisasi. Ketika individu memiliki motivasi tinggi, baik karena dorongan intrinsik seperti keinginan berprestasi maupun dorongan ekstrinsik seperti penghargaan atau kompensasi, maka mereka cenderung menunjukkan dedikasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Sugiarto dan Rahmawati (2019), motivasi berfungsi sebagai energi psikologis yang menggerakkan perilaku kerja menuju tujuan tertentu, sehingga semakin tinggi motivasi, semakin besar pula usaha yang dikeluarkan untuk mencapai kinerja optimal. Hal ini diperkuat oleh temuan Santoso dan Ardiansyah (2021) yang

menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang di tempat kerja.

Sementara itu, kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai kondisi psikologis yang menumbuhkan rasa nyaman dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif, kedisiplinan tinggi, serta komitmen terhadap pencapaian hasil kerja yang baik. Penelitian oleh Lestari dan Hidayat (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang timbul dari keseimbangan antara beban kerja, kompensasi, dan hubungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi Prabowo dan Syamsudin (2022) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan efektivitas kerja, sehingga berimplikasi pada peningkatan hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai faktor stabilitas emosional yang memperkuat efek motivasi terhadap kinerja.

Lebih jauh, hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja bersifat saling melengkapi. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras, tetapi tanpa kepuasan kerja yang memadai, dorongan tersebut sulit dipertahankan dalam jangka panjang. Hasil penelitian terbaru oleh Ananda dan Yusuf (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, studi empiris dari Fitriana (2025) menegaskan bahwa peningkatan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karier akan meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, secara teoritis dan empiris dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang berinteraksi secara sinergis dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel penelitian secara objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data yang bersifat numerik, sehingga dapat dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh

kesimpulan yang valid dan reliabel. Metode survei digunakan dengan mempertimbangkan kemampuannya dalam menggambarkan kondisi nyata di lapangan berdasarkan tanggapan responden terhadap instrumen penelitian yang telah disusun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan yang berjumlah 57 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik *sampling jenuh* (census sampling), karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruhnya dijadikan responden agar hasil penelitian lebih representatif dan akurat.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengukur tingkat persepsi, sikap, dan tanggapan karyawan secara sistematis terhadap variabel yang diteliti. Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan dan konsistensi instrumen penelitian, uji asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan analisis regresi, serta analisis regresi linier berganda guna menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan terukur secara statistik.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan Hasil Uji Validitas diketahui bahwa 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai rtabel 0.260 dan memiliki nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka dari pada itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, seluruh

variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) menunjukkan nilai lebih tinggi dari standar Cronbach's Alpha sebesar 0,600. Motivasi memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,704, Kepuasan Kerja 0,902, dan Kinerja 0,808, yang menandakan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut konsisten dan dapat diandalkan. Dengan kata lain, pertanyaan atau indikator pada setiap variabel mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten, sehingga data yang diperoleh valid untuk dianalisis lebih lanjut dalam menguji hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diagram P-Plot Normality, menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan Y = 8,507 + 0,162 X1 + 0,579 X2, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta sebesar 8,507 menggambarkan kondisi dasar kinerja karyawan ketika motivasi dan kepuasan kerja tidak diperhitungkan. Secara teoritis, konstanta ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepuasan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, budaya organisasi, atau prosedur operasional yang telah berjalan.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,162 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,162, dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja dari Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, berinisiatif, dan berkomitmen terhadap tanggung jawabnya.

Sementara itu, koefisien kepuasan kerja sebesar 0,579 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,579, dengan asumsi variabel motivasi tetap. Secara teoritis, hal ini mendukung

konsep yang dikemukakan oleh Locke (2019), bahwa kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mengurangi risiko kelelahan atau turnover.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan motivasi terhadap kinerja karyawan. Fenomena ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan yang memadai dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan hanya dorongan motivasi individu (Ananda & Yusuf, 2024). Hal ini menekankan pentingnya manajemen yang mampu memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan, dan dukungan emosional bagi karyawan.

Selain itu, kombinasi motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan efek sinergis terhadap kinerja. Teori Herzberg (2020) menjelaskan bahwa faktor motivator (seperti prestasi dan pengakuan) dan faktor higienis (seperti kondisi kerja dan kompensasi) secara bersama-sama membentuk kepuasan kerja yang optimal, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara simultan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan tidak dapat hanya mengandalkan satu aspek, melainkan harus mencakup upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik melalui tujuan yang jelas, tantangan kerja yang menarik, serta dukungan organisasi, sekaligus memastikan kepuasan kerja melalui penghargaan, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang harmonis. Implementasi strategi ini akan membantu PT Daksa Sinergi dalam mencapai target kinerja yang lebih tinggi dan menjaga keberlanjutan operasional perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R-square sebesar 0,653, yang berarti variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,3% variasi kinerja karyawan. Dengan kata lain, sebagian besar kinerja karyawan di PT Daksa Sinergi dipengaruhi oleh kombinasi dorongan internal melalui motivasi dan evaluasi positif terhadap pekerjaan melalui kepuasan kerja. Sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti pengalaman kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kondisi eksternal.

Secara teoritis, hasil ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2019) bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi, sementara kepuasan kerja menurut Locke (2019) meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kualitas hasil kerja. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sehingga karyawan dapat berkontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus memperhatikan kedua aspek ini secara simultan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perusahaan tidak dapat hanya fokus pada satu aspek, misalnya motivasi semata, tanpa memperhatikan kepuasan kerja. Strategi manajemen yang terintegrasi, mencakup pemberian penghargaan, peluang pengembangan diri, pengakuan atas prestasi, dan penciptaan kondisi kerja yang nyaman, akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, PT Daksa Sinergi dapat mempertahankan produktivitas yang tinggi dan meningkatkan daya saing perusahaan melalui pengelolaan motivasi dan kepuasan kerja yang optimal.

Uji Hipotesis

Hasil analisis F menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara manajemen sumber daya manusia, temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek, seperti pengaturan beban kerja atau pemberian gaji, tetapi harus mencakup upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan memastikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018), manajemen SDM yang efektif harus mampu mendorong karyawan agar berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi melalui sistem penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dari perspektif teori perilaku, hasil ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh dorongan internal dan evaluasi positif terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi memicu energi, inisiatif, dan tanggung jawab, sementara kepuasan kerja meningkatkan komitmen dan loyalitas. Kombinasi keduanya menciptakan perilaku kerja yang produktif, disiplin, dan inovatif. Dengan kata lain, karyawan yang termotivasi dan puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan berkontribusi secara optimal

terhadap pencapaian target organisasi.

Makna praktis dari temuan ini adalah bahwa perusahaan harus menerapkan pendekatan manajemen yang holistik, mengintegrasikan strategi motivasi dengan penciptaan kepuasan kerja. Hal ini meliputi pengembangan karier, pengakuan prestasi, komunikasi yang efektif, dan sistem penghargaan yang adil. Implementasi strategi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan, sehingga perusahaan mampu bersaing secara efektif di pasar yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berperan strategis dalam membentuk kinerja karyawan yang efektif dan produktif di PT Daksa Sinergi Tangerang Selatan. Makna dari temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan karyawan tidak cukup hanya berfokus pada aspek teknis atau target kerja, tetapi juga harus memperhatikan dorongan internal dan kepuasan psikologis yang dirasakan karyawan, karena kedua faktor ini mendorong inisiatif, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi. Implikasinya, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang holistik, meliputi penghargaan yang adil, peluang pengembangan diri, komunikasi yang transparan, dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja individu dan tim dapat meningkat secara berkelanjutan, yang pada gilirannya memperkuat daya saing dan keberlanjutan perusahaan di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, R., & Yusuf, A. (2024). *Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 10(1), 55–65.

Fitriana, D. (2025). *Motivasi, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di era transformasi digital*. Jurnal Manajemen Kontemporer Indonesia, 13(2), 88–98.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.

Herzberg, F. (2020). *Motivation-hygiene theory and its application in organizational settings*. International Journal of Management Studies, 15(2), 23–37.

Hidayat, M., & Nuraini, S. (2023). *Work-life balance dan pengembangan diri sebagai determinan motivasi kerja di era digital*. Jurnal Manajemen Kontemporer, 11(3), 120–130.

Hidayat, R., & Santoso, E. (2022). *Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan teknologi*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 9(3), 77–88.

Lestari, P., & Hidayat, R. (2020). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa*. Jurnal Administrasi Bisnis, 15(3), 123–132.

Locke, E. A. (2019). *Job satisfaction and organizational behavior: An empirical perspective*. Organizational Psychology Review, 9(3), 112–129.

Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

Nugroho, A., & Putri, L. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(2), 67–76.

Prasetyo, B., & Wahyudi, A. (2020). *Sistem penilaian kinerja dan komunikasi organisasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(2), 87–96.

Putra, A. P., & Sari, D. M. (2018). *Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2), 98–107.

Putri, D., & Arifin, T. (2019). *Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor teknologi*. Jurnal Psikologi Industri, 7(2), 55–64.

Rahmadani, L., & Yusuf, A. (2023). *Fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di era digital*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern, 9(2), 115–124.

Rahman, F., & Putri, A. N. (2023). *Peran inovasi dan adaptabilitas teknologi terhadap kinerja karyawan di era digitalisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern, 9(1), 102–112.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Santoso, E., & Ardiansyah, D. (2021). *Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di sektor jasa*. Jurnal Ekonomi dan Kinerja, 8(2), 67–76.

Sari, D. P., & Lestari, R. (2019). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 56–65.

Sari, N., & Prabowo, H. (2021). *Motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor peningkatan kinerja*. Jurnal Manajemen SDM, 10(1), 45–55.

Sugiarto, T., & Rahmawati, A. (2019). *Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel moderator*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21(1), 45–53.

Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2018). *Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 20(1), 45–54.

Sutrisno, E. (2022). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor industri kreatif*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9(2), 77–90.

Wibowo, A. (2018). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.

Wibowo, H., & Handayani, F. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja*. Jurnal Administrasi dan Organisasi, 14(1), 65–74.

Yuliana, E., & Prabowo, A. (2021). *Kepemimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 15(1), 77–86.