

ANALISIS PERSEPSI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV BITA JAYA MANDIRI

PERCEPTION ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV BITA JAYA MANDIRI

Nurhafidzah, Vina Maria Ompusunggu, Rikawati Ginting Munthe

Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum

Universitas Quality

ffiza8773@gmail.com

ABSTRAK

Persepsi kepuasan kerja merujuk pada pandangan subjektif karyawan terhadap pengalaman mereka di tempat kerja, yang mencakup evaluasi emosional dan kognitif terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Ini bukan hanya tentang kepuasan objektif, tetapi bagaimana karyawan merasakan dan menafsirkan kondisi kerja mereka, yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas. Penelitian ini menganalisis persepsi kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Bita Jaya Mandiri, perusahaan jasa rental mobil di Medan. Dilatarbelakangi kebutuhan mengoptimalkan kinerja SDM di tengah persaingan dan penurunan produktivitas akibat rendahnya motivasi serta manajemen waktu kurang efektif, penelitian kuantitatif ini menggunakan sampel 47 karyawan. Variabel independen adalah Persepsi Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai dependen. Hasil uji hipotesis menunjukkan persepsi kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (H1 ditolak), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan (H2 diterima) sebagai pendorong utama, dan keduanya simultan berpengaruh positif signifikan sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Penelitian memberikan saran praktis bagi manajemen untuk memadukan kepuasan kerja dengan faktor manajerial serta menjaga motivasi guna mencapai kinerja optimal.

Kata Kunci: Persepsi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Perceived job satisfaction refers to employees' subjective views of their experiences at work, encompassing emotional and cognitive evaluations of job aspects such as compensation, work environment, and interpersonal relationships. It's not just about objective satisfaction, but how employees perceive and interpret their working conditions, which can impact motivation and productivity. This study analyzes perceived job satisfaction and motivation on employee performance at CV Bita Jaya Mandiri, a car rental company in Medan. Driven by the need to optimize HR performance amidst competition and declining productivity due to low

motivation and ineffective time management, this quantitative study used a sample of 47 employees. The independent variables are Perceived Job Satisfaction (X1) and Work Motivation (X2), with Employee Performance (Y) as the dependent variable. The results of the hypothesis test show that perceived job satisfaction does not have a significant positive effect on performance (H1 is rejected), work motivation has a significant positive effect (H2 is accepted) as the main driver, and both simultaneously have a significant positive effect by 53.8%, while the remaining 46.2% was influenced by other factors outside this research. This study provides practical advice for management to integrate job satisfaction with managerial factors and maintain motivation to achieve optimal performance.

Keywords: *Perceived Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi elemen utama yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan, khususnya di bidang jasa yang sangat mengandalkan kualitas tenaga manusia. Di tengah persaingan usaha yang kian ketat, organisasi harus meningkatkan produktivitas pegawai dengan mengelola aspek psikologis dan manajerial seperti kepuasan kerja serta motivasi kerja. Kinerja pegawai diartikan sebagai gabungan antara mutu dan volume pekerjaan yang sesuai dengan tolok ukur perusahaan (Reddy dan Sharma, 2019). Beberapa studi sebelumnya mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja pegawai, sebagaimana ditemukan oleh Changgriawan (2017) dan Darmayasa (2021). Meski demikian, temuan penelitian tidak selalu seragam, terutama saat kepuasan kerja dievaluasi melalui pandangan subjektif pegawai, yang menunjukkan celah empiris yang memerlukan eksplorasi lebih dalam. Dari segi praktis, masalah kinerja sering terkait dengan motivasi yang rendah, pengelolaan waktu yang tidak efisien, serta pandangan pegawai terhadap suasana dan kondisi kerja. Di CV Bitu Jaya Mandiri, perusahaan penyewaan mobil di Medan, perlunya peningkatan kinerja pegawai semakin urgent akibat kompetisi industri dan permintaan layanan yang prima. Studi ini bermaksud mengevaluasi dampak pandangan kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai, baik secara terpisah maupun bersamaan, di CV Bitu Jaya Mandiri.

Penelitian ini memeriksa apakah pandangan kepuasan kerja memengaruhi kinerja secara signifikan, apakah motivasi kerja menjadi faktor utama, serta besarnya sumbangan kedua variabel tersebut terhadap perbaikan kinerja. Kontribusi akademik artikel ini ada pada uji empiris pandangan kepuasan kerja sebagai konstruk psikologis yang subjektif, plus integrasinya dengan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai di sektor jasa. Hasil studi ini diantisipasi dapat menambah khazanah literatur manajemen sumber daya manusia serta

memberikan saran praktis untuk pengelolaan organisasi yang berorientasi pada kinerja. Tinjauan literatur mengungkapkan bahwa kinerja pegawai terpengaruh oleh faktor internal seperti motivasi dan kepuasan, serta eksternal seperti lingkungan kerja.

Pandangan kepuasan kerja mengacu pada penilaian subjektif individu terhadap pengalaman kerjanya, sedangkan motivasi kerja adalah pendorong untuk meraih sasaran organisasi. Penelitian terdahulu, seperti oleh Indrawati (2013) dan Fauzan serta Markoni (2022), menegaskan keterkaitan positif di antara variabel-variabel ini, walaupun ada celah mengenai peran pandangan kepuasan kerja sebagai elemen subjektif dalam konteks perusahaan jasa berskala sedang. Artikel ini memberikan kontribusi dengan menguji ulang hubungan tersebut di lingkungan berbeda, sambil menjelaskan peran dominan motivasi kerja dibandingkan pandangan kepuasan kerja dalam mendorong kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan dependen. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik melalui analisis regresi linear berganda. Penelitian dilaksanakan di CV Bitu Jaya Mandiri, Medan. Menurut (Kittur 2023) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penyelidikan sistematis yang mengumpulkan data terukur untuk analisis matematika dan statistik, yang secara fundamental mengukur aspek-aspek seperti sikap, keyakinan, dan perilaku untuk menarik kesimpulan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dari hasil pengukuran kuesioner yang disebarkan ke responden dalam bentuk skor skala Likert, sementara data kualitatif berasal dari deskripsi hasil observasi dan wawancara dengan karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam tiga langkah, yakni observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Observasi bertujuan memahami kondisi riil terhadap kepuasan karyawan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Bitu Jaya Mandiri. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan respons karyawan, dengan skala Likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Wawancara dilakukan kepada karyawan untuk mendukung data kuantitatif dari kuesioner.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh, mengingat jumlah

populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas data. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan tahapan uji kualitas data, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada CV Bitu Jaya Mandiri. Penelitian ini menguji apakah persepsi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, apakah motivasi kerja menjadi faktor dominan, serta seberapa besar kontribusi kedua variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja. Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada pengujian empiris terhadap persepsi kepuasan kerja sebagai variabel psikologis yang bersifat subjektif, serta integrasinya dengan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan pada sektor jasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria validasi suatu pertanyaan dapat ditentukan jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pertanyaan dinyatakan valid. Dengan bantuan r_{table} nilai – nilai r produk moment. Maka hasil r_{table} Dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%, maka $df = 47 - 2 = 45$ sehingga r_{table} dengan $df = 45$ adalah 0,287

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel Penelitian

Variabel	Iteam Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,482	0,287	<i>Valid</i>
	X1.2	0,476	0,287	<i>Valid</i>
	X1.3	0,629	0,287	<i>Valid</i>
	X1.4	0,695	0,287	<i>Valid</i>
	X1.5	0,674	0,287	<i>Valid</i>
	X1.6	0,791	0,287	<i>Valid</i>
	X1.7	0,476	0,287	<i>Valid</i>
	X1.8	0,661	0,287	<i>Valid</i>
	X1.9	0,627	0,287	<i>Valid</i>
	X1.10	0,707	0,287	<i>Valid</i>
	X1.11	0,667	0,287	<i>Valid</i>
Motivasi (X2)	X2.1	0,744	0,287	<i>Valid</i>
	X2.2	0,538	0,287	<i>Valid</i>
	X2.3	0,847	0,287	<i>Valid</i>
	X2.4	0,769	0,287	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,697	0,287	<i>Valid</i>
	Y.2	0,895	0,287	<i>Valid</i>
	Y.3	0,770	0,287	<i>Valid</i>
	Y.4	0,779	0,287	<i>Valid</i>
	Y.5	0,751	0,287	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan variabel dinyatakan valid dikarenakan semua nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar dari 0,287 (nilai $r\text{-tabel}$), data seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Hasil pengolahan data SPSS 26 diperoleh hasil uji realibilitas kuesioner dengan Cronbach Alpha. Dimana tujuan realibilitas untuk mengetahui apakah instrument yang dipakai dapat dipercaya atau tidak sehingga instrument tersebut dapat digunakan.

Tabel 2 Hasil Uji reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	11

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas, nilai koeffisien Cronbach's Alpha sebesar 0,845, sehingga nilai koefisiennya Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X1) reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	4

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas, nilai koeffisien Cronbach's Alpha sebesar 0,697, sehingga nilai koefisiennya Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Motivasi (X2) reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas, nilai koeffisien Cronbach's Alpha sebesar 0,866, sehingga nilai koefisiennya Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu terhadap data yang diperoleh dengan tujuan untuk mengetahui apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Selanjutnya dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan rumus Shapiro-Wilk.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.096	47	.200*	.962	47	.131
X1	.071	47	.200*	.977	47	.488
X2	.107	47	.200*	.971	47	.291

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas Shapiro-wilk bahwa nilai signifikansi variabel kinerja karyawan sebesar 0,131, kepuasan kerja sebesar 0,488, dan motivasi sebesar 0,291. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Dukungan Uji Kolmogorov–Smirnov bahwa, hasil uji Kolmogorov–Smirnov juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 untuk seluruh variabel, yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data dan distribusi normal. Hal ini semakin memperkuat bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPUASAN KERJA	,388	2,577
	MOTIVASI	,388	2,577

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

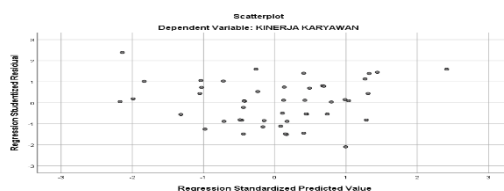
Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan semua variabel mempunyai nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos uji multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED Dimana sumbu Y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dengan dasar apa dilihat sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Scatterplot

Dapat dilihat dari gambar 1 Grafik Scatterplot dapat dilihat tidak ada pola yang jelas, tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol dan titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu yang teratur, sehingga model regresi layak dipakai untuk variable Analisis Persepsi Kepuasan Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Bitu Jaya Mandiri.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji terkait hipotesis masing-masing variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) ,Motivasi (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Liniear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,094	1,845		,593	,556
	KEPUASAN KERJA	-,028	,089	-,051	-,312	,756
	MOTIVASI	1,038	,221	,773	4,698	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Dari data tabel 7 di atas persamaan regresi yang didapat adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,094 + -0,028 X_1 + 1,038 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,094 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan motivasi bernilai 0, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 1,094.
2. Setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja justru menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,028 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
Namun, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.
3. Setiap peningkatan 1 satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,038 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527,861	2	263,930	25,612	,000 ^b
	Residual	453,416	44	10,305		
	Total	981,277	46			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 8 hasil uji simultan (uji f) ialah :

Nilai F-hitung: 25,612, Nilai F-tabel: 3,20, Nilai Signifikansi (Sig.): 0,000

Kesimpulan Uji F:

Karena Nilai F-hitung (25,612) > F-tabel (3,20) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Parsial (Uji T)

Uji t parsial digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen (Persepsi Kepuasan Kerja dan Motivasi) secara individual terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan tabel 9 hasil uji simultan (uji t), pengaruh variabel independem terhadap

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,094	1,845		,593	,556
	KEPUASAN KERJA	-,028	,089	-,051	-,312	,756
	MOTIVASI	1,038	,221	,773	4,698	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

- Nilai t-hitung variabel persepsi kepuasan kerja (X1) sebesar $-0,312 < \text{nilai } t\text{-tabel}$ yaitu 1,67 dan nilai sig. yaitu $0,756 > 0,005$, maka H1 ditolak dan H0 diterima ,artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t-hitung variabel motivasi (X2) sebesar $4,698 > \text{nilai } t\text{-tabel}$ yaitu 1,67 dan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,005$ maka H0 ditolak dan H2 diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,517	3,21013

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi (r^2) output SPSS Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,538 dan Adjusted R Square sebesar 0,517. Nilai R Square 0,538 tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian, yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) mampu menjelaskan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, secara umum model penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan, karena nilai R Square berada di atas 50%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1 ditolak). Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi subjektif terhadap kepuasan kerja belum tentu secara langsung meningkatkan performa kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti sistem pengawasan atau budaya organisasi yang lebih dominan memengaruhi output kerja. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2 diterima). Hasil ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa dorongan internal berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Motivasi menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Secara simultan, persepsi kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 53,8%, sementara 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kombinasi faktor psikologis dan manajerial diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini memperkaya literatur sebelumnya dengan menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan persepsi kepuasan kerja dalam konteks perusahaan jasa rental mobil.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian "Analisis Persepsi Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bitu Jaya Mandiri," persepsi kepuasan kerja tidak memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, selaras dengan temuan Abdurahman dan Fidieyanthi (2023) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja di bagian produksi konveksi. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan keduanya secara bersama memberikan dampak signifikan, berbeda dari Changgriawan (2017) yang menyatakan kepuasan kerja lebih dominan. Kepuasan efektif karyawan belum sepenuhnya meningkatkan produktivitas karena faktor lain seperti

kompensasi, pengawasan, target, dan beban operasional. Motivasi berperan sebagai pendorong utama untuk efisiensi dan produktivitas, sesuai Yunarsi (2019). Bersama-sama, keduanya berkontribusi 53,8% terhadap kinerja, dengan 46,2% dipengaruhi faktor eksternal, sejalan dengan Zuhri. Meski kepuasan kerja parsial tidak berpengaruh, secara simultan ia mendukung semangat kerja, sedangkan motivasi lebih dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, K. R., & Fidieyanthi, G. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi konveksi XYZ*. Skripsi. Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi.
- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ali, M. M. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapan nya dalam penelitian. *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*.
- Azhari, D. S., Afif, Z., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian mixed method research untuk disertasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Darmayasa, I. W. A. (2021). *Pengaruh kepuasan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bumdes gentha persada tibubeneng, kuta utara, badung* (doctoral dissertation, universitas mahasaraswati denpasar).
- Fauzan, F., & Markoni, M. (2022). Employee Engagement Dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal*.
- Febriyani, N. (2024). *pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perhubungan provinsi sumatera utara* (doctoral dissertation, fakultas ekonomi, universitas islam sumatera utara).
- Gea, N. M. (2023). *Hubungan antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Perusahaan X* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hutapea, T. (2020). Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Indrawati, Ayu Desi. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Iqbal, M. (2020). *Pengaruh Kemampuan Literasi Digital terhadap Kompetensi Profesional Guru PAI di smk negeri se-kota parepare* (doctoral dissertation, iain parepare).

- Iskandar, E.m Bab 3 (2014) manajemen dan manajer. In *Manajemen dan manajer: Manajemen bisnis konsep dan strateginya* (p. 27).
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*.
- Milala, J. A. S. (2022). *Analisis kinerja karyawan pada CU Merdeka Berastagi* (Doctoral dissertation, universitas quality berastagi).
- Mondy Wayne, R. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi 10). Jakarta: Erlangga.
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Pramanita, N., Conoras, M. I. Y., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2).
- Pratama, I. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. mitra crispy dewata kabupaten badung* (doctoral dissertation, universitas mahasaraswati denpasar).
- Romauly, F. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Sembiring, M., Munthe, R. G., & Tarigan, S. B. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Karo. *Jurnal Agroteknosains*, 6(1), 23-32.
- Sinaga, Y., Munthe, R. G., & Ompusunggu, V. M. (2025, May). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di universitas quality. In *Prosiding Seminar Nasional PSSH (Pendidikan, Saintek, Sosial dan Hukum)* (Vol. 4, No. 1, pp. 170-1). Sitepu, C. N. B., Munthe, R. G., & Umar, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe. *jurnal regionomic*, 5(1), 1-14.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*.
- Suri, R. P. D. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di cv. rjm rumbio jaya mandiri kabupaten kampar* (doctoral dissertation, universitas islam negeri sultan syarif kasim riau).
- Surbakti, P. F. S., Syahriza, R., & Syakir, A. (2025). The Influence of halal awareness, lifestyle, halal literacy on halal certification interest in culinary MSMEs. *Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 231-238.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*.

- Yendra, G., & Tanjung, M. S. B. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wali Nagari Gurun Panjang Di Kecamatan Bayang* (No. sm8gq). *Center for Open Science*.
- Yunarsih, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi*.
- Zuhri, M. (2024). *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTt Nuansa Indah Sukses* (doctoral dissertation, universitas islam raden rahmat).