

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang**

**Ghali Ikhwanda<sup>1\*</sup>, Fadhil Yamaly<sup>2</sup>, Efrina Masdaini<sup>3</sup>**

<sup>1\*, 2, 3</sup> Universitas Muhammadiyah Palembang

[ikhwandaghali@gmail.com](mailto:ikhwandaghali@gmail.com)

*Received: 05-05-2026*

*Revised: 13-05-2026*

*Published: 20-06-2026*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 101 karyawan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Secara parsial, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mampu mendorong peningkatan kualitas kerja, ketelitian, serta tanggung jawab karyawan. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan semangat kerja, inisiatif, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

### **Citation:**

Ikhwanda, G., Yamaly, F., & Masdaini, E. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. *JEBMAFA: Journal of Economics, Business, Management, Accounting, Finance, and Administration*, 1(3), 285-296.

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keunggulan kompetitif tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan sumber daya lainnya, tetapi juga oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kinerja karyawan menjadi aspek krusial karena berkaitan langsung dengan efektivitas, efisiensi, serta kualitas layanan pendidikan yang dihasilkan. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, akurat, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi Aprilia & Iryanti (2025).

Secara konseptual, kinerja karyawan yang optimal ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, akurat, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Az Zahra et al., 2025). Namun demikian, dalam praktiknya seringkali ditemukan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual di lapangan. Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang, diketahui bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan oleh adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya ketelitian dalam bekerja, serta belum optimalnya pemanfaatan fasilitas kerja yang tersedia.

Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi aspek kompensasi, penghargaan, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal di tempat kerja (Rizky & Sakti 2025). Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan kerja tertentu (Zai & Dedek 2025). Hasil pra-riset menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih relatif rendah, terutama pada aspek penghargaan, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga belum optimal, yang ditandai dengan rendahnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi memberikan dampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan hasil yang belum konsisten. Sejumlah studi menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial (Nugroho & Asmadi 2025). Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Esisuarni et al., 2024). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, termasuk ketika dikombinasikan dengan variabel lain seperti kompetensi dan komitmen organisasi (Muliadi, 2026). Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu konsisten. Kepuasan kerja dalam beberapa kasus tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa dukungan faktor lain seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan,

---

sehingga pengaruhnya menjadi tidak dominan (Ramadan & Endriastuty 2025). Selain itu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor perusahaan dan pemerintahan, sementara kajian pada lembaga pendidikan berbasis yayasan masih terbatas (Seffani & Sabariah 2025).

Berdasarkan penelitian tersebut terdapat kesenjangan empiris antara teori dan kondisi nyata di lapangan, di mana secara teoritis kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi seharusnya meningkatkan kinerja, namun kenyataannya kinerja karyawan belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji kembali pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks lembaga pendidikan berbasis yayasan guna mengisi kesenjangan penelitian yang ada.

Penelitian ini memiliki kebaruan dan urgensi yang signifikan. Kebaruannya terletak pada pengujian pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks lembaga pendidikan berbasis yayasan yang masih terbatas dikaji, serta upaya menjelaskan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Adapun urgensinya didasarkan pada adanya kesenjangan antara teori dan kondisi empiris, di mana kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual serta menjadi dasar dalam perumusan strategi peningkatan kinerja karyawan secara efektif dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (*explanatory*) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, karena data dikumpulkan dalam satu waktu melalui penyebaran kuesioner, tanpa adanya perlakuan eksperimen maupun pengamatan longitudinal. Penelitian dilaksanakan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang pada tahun 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 101 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 101 responden.

Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner serta data sekunder dari dokumentasi. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Jumlah item pernyataan terdiri dari: kinerja karyawan sebanyak 6 item mengacu pada Kasmir (2021), kepuasan kerja sebanyak 6 item mengacu pada teori kepuasan kerja, serta motivasi kerja sebanyak 6 item mengacu pada konsep motivasi kerja. Sebelum analisis data, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.910	.999			3.913	.000
Kepuasan Kerja	.380	.048	.453		7.842	.000
Motivasi Kerja	.457	.049	.536		9.269	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 3,910 + 0,380X_1 + 0,457X_2.$$

Nilai konstanta sebesar 3,910 menunjukkan bahwa jika variabel (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 3,910 yang artinya tanpa pengaruh kedua variabel tersebut, Kinerja Karyawan tetap berada di angka dasar 3,910. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,380 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,380 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan juga ikut meningkat. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,457 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,457 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, artinya Motivasi Kerja yang lebih tinggi juga berdampak pada peningkatan kinerja, bahkan pengaruhnya lebih besar dibanding Kepuasan Kerja.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 2 Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4946.950	2	2473.475	288.164	.000 <sup>a</sup>
	Residual	841.189	98	8.584		
	Total	5788.139	100			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2026

Berdasarkan tabel Uji F, dapat dilihat nilai Fhitung 288,164 dengan tingkat sig 0,000 < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.

### Uji t (parsial)

**Tabel 3 Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	3.910	.999		3.913	.000
	Kepuasan Kerja	.380	.048	.453	7.842	.000
	Motivasi Kerja	.457	.049	.536	9.269	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2026

Nilai  $t_{hitung}$  untuk Kepuasan Kerja (X1) sebesar 7,842 tingkat signifikansi  $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. Nilai  $t_{hitung}$  untuk Motivasi Kerja (X2) sebesar 9,269 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4 Koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.855	.852	2.930

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang sebesar 85,2% sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 (< 0,05)$ , yang mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi antara kondisi psikologis dan dorongan internal individu dalam bekerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan motivasional. Menurut Agustina & Sugiarti (2025) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap semangat dan hasil kerja. Sementara itu, teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan-kebutuhan dasarnya terpenuhi, yang tercermin dalam tingginya motivasi kerja (Ikhwan et al., 2025). Selain itu,

---

hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor higienis. Faktor-faktor tersebut, seperti penghargaan, pencapaian, serta kondisi kerja, berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Ginting, 2026).

Secara empiris, hasil penelitian ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Sari (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Khasanah et al., (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Ismail & Hilif (2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal, seperti keinginan untuk berprestasi, tanggung jawab, dan kebutuhan akan pengakuan, menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja lebih berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan stabil, yang mendukung keberlangsungan kinerja dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini juga memberikan penjelasan terhadap variasi temuan penelitian sebelumnya. Pada beberapa penelitian, kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika tidak didukung oleh faktor motivasional yang kuat. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja tetap berpengaruh signifikan, namun perannya cenderung tidak dominan, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja bersifat tidak langsung dan bergantung pada keberadaan variabel lain, khususnya motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ramadan & Endriastuty (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja tanpa dukungan variabel lain, serta penelitian Ismail & Hilif (2025) yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Perbedaan kekuatan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui karakteristik konteks organisasi. Yayasan pendidikan sebagai organisasi non-profit memiliki orientasi pelayanan dan keterbatasan sumber daya yang berbeda dengan perusahaan profit. Dalam kondisi tersebut, karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja berdasarkan imbalan material, tetapi juga didorong oleh nilai-nilai intrinsik seperti pengabdian, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, karena berkaitan langsung dengan dorongan internal individu untuk tetap bekerja secara optimal meskipun dalam kondisi yang tidak selalu ideal. Hal ini didukung oleh penelitian Seffani & Sabariah (2025) yang menyatakan bahwa konteks organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kekuatan hubungan antara variabel psikologis dan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan dalam membentuk kondisi psikologis yang positif dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang mengarahkan perilaku kerja menuju pencapaian kinerja yang optimal. Kombinasi antara

---

keduanya menjadi faktor yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis yayasan yang menuntut keseimbangan antara aspek psikologis dan dorongan intrinsik dalam bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang dapat diterima. Penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif, komitmen yang tinggi, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja yang baik juga mampu meningkatkan semangat kerja, ketelitian, serta kemampuan dalam memenuhi target pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, maka karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang kurang optimal, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya inisiatif, dan menurunnya kualitas hasil kerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Suprayetno et al., (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, teori dua faktor dari Frederick Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, pencapaian, dan pengembangan diri merupakan sumber utama kepuasan kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi (Joseph et al., 2025). Dengan demikian, ketika kebutuhan intrinsik karyawan terpenuhi, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Diperkuat oleh berbagai penelitian empiris dalam lima tahun terakhir. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky & Sakti (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Selanjutnya, penelitian oleh Agustina & Sugiarti (2025) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja melalui peningkatan keterlibatan karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian empiris terbaru. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang puas cenderung lebih produktif, termotivasi, dan memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Rustina et al., 2025). Penelitian lain juga menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan (Pasaribu 2024). Selain itu, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Yusnita & Rahma 2024).

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja, meskipun tidak menutup kemungkinan adanya faktor lain yang turut memengaruhi, seperti kepemimpinan,

---

budaya organisasi, serta lingkungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi dengan berbagai faktor organisasi lainnya dalam membentuk kinerja karyawan. Dalam konteks Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu menjadi perhatian utama manajemen. Upaya peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan kompensasi yang adil, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Dengan terpenuhinya faktor-faktor tersebut, diharapkan karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kepuasan kerja secara sistematis dan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja dalam hal ini tidak hanya berperan sebagai dorongan internal semata, tetapi juga sebagai faktor strategis yang mampu mengarahkan perilaku kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Secara teoritis motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Zai & Dedek 2025). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih proaktif, memiliki inisiatif yang tinggi, serta mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta efektivitas dalam pencapaian target organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, minim inisiatif, serta cenderung menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang, merupakan faktor intrinsik yang mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus kinerja karyawan (Ginting, 2026). Teori ini menegaskan bahwa keberadaan faktor motivator akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal karena adanya kepuasan yang berasal dari dalam diri. Selain itu, teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow juga menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul sebagai akibat dari upaya individu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, maka individu akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk pencapaian diri (Ikhwan et al., 2025).

---

Penelitian ini juga memperoleh dukungan dari berbagai penelitian empiris dalam lima tahun terakhir. Penelitian yang dilakukan oleh Sunardi & Awaliah (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, penelitian oleh Rustina et al., (2025) bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterlibatan kerja (*employee engagement*), sehingga karyawan menjadi lebih aktif dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi. Selanjutnya, penelitian oleh Ismail & Hilif (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi efektivitas kerja dan kinerja karyawan, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, juga dapat dipahami bahwa motivasi kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih disiplin, serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Kasmir, 2019). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, khususnya pada Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan perlu menjadi prioritas utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja, penyediaan kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Selain itu, manajemen juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawan secara menyeluruh agar motivasi kerja dapat terus terjaga dan meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja, tetapi juga sebagai determinan utama dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu secara konsisten mengelola dan meningkatkan motivasi kerja sebagai bagian dari upaya mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Wahana Dita Bhakti Wijaya Palembang. Secara parsial, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan dengan tingkat pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan

---

bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, khususnya lembaga pendidikan berbasis yayasan, perlu menitikberatkan pada penguatan aspek motivasional karyawan. Upaya peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan sebagai faktor yang menjaga stabilitas dan keberlanjutan kinerja karyawan..

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan variabel yang masih terbatas serta ruang lingkup objek penelitian yang hanya mencakup satu yayasan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih beragam juga dapat dilakukan untuk memperdalam analisis terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

### ***ACKNOWLEDGMENTS***

Penulis menyampaikan terima kasih kepada yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, serta kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan akademik, masukan, dan motivasi selama proses pengumpulan data dan penyusunan artikel. Kontribusi yang diberikan sangat membantu kelancaran penelitian ini, meskipun tidak memenuhi kriteria untuk dicantumkan sebagai penulis.

### ***CONFLICTS OF INTEREST***

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan, baik finansial maupun nonfinansial, yang dapat memengaruhi objektivitas hasil penelitian, proses analisis data, interpretasi temuan, maupun kesimpulan yang disajikan dalam artikel ini.

### ***ETHICS STATEMENT***

Artikel ini merupakan karya asli penulis, belum pernah dipublikasikan, dan tidak sedang dalam proses peninjauan pada jurnal lain. Seluruh penulis telah memberikan persetujuan penuh atas pengajuan naskah ini. Penelitian dan penulisan artikel dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip akademik dan etika ilmiah yang berlaku, serta bebas dari plagiarisme.

### ***DECLARATION OF GENERATIVE AI***

Dalam penyusunan artikel ini, teknologi AI generatif digunakan secara terbatas untuk membantu pengecekan tata bahasa dan penyempurnaan redaksional. Seluruh analisis data, substansi ilmiah, interpretasi hasil, dan kesimpulan penelitian merupakan kontribusi asli penulis sepenuhnya dan menjadi tanggung jawab penulis.”

### **REFERENSI**

Agustina, & Sugiarti, T. (2025). Work environment and compensation’s effect on employee performance: Mediating role of job satisfaction. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(3), 14373–14386.

- 
- Aprilia, N., & Iryanti, E. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT RVS. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 171–181. <https://doi.org/10.21067/jrpe.v10i2.12101>
- Esisuarni, E., Alkadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Niara: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 17(2). <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Ginting, M. B. B. (2026). Literature review: Teori dua faktor Herzberg dan kinerja karyawan. *Journal of Authentic Research*, 5(1), 275–288. <https://doi.org/10.36312/s9854q31>
- Ikhwan, M. N., Nurlina, & Punagi, A. H. (2025). Penerapan teori motivasi Abraham Maslow dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV Wisma Benhil Makassar. *Workforce: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2).
- Ismail, S. A., & Hilif, M. D. (2025). Exploring the impact of motivation on employee performance in private companies. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 6(1), 105–113.
- Joseph, A., Linge, A. A., & Muley, A. (2025). Herzberg's motivation-hygiene theory and employee retention: Evidence from the IT & ITES industry. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 18(4), 72–95. <https://doi.org/10.17010/pijom/2025/v18i4/174317>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Khasanah, M., Al Qusaeri, M. A., Khasbulloh, M. W., & Wiliyanto, W. (2025). The relationship between job satisfaction and work motivation with employee productivity at UD Hidayah. *Journal of Economics and Social Sciences (JESS)*, 4(2), 913–922. <https://doi.org/10.59525/jess.v4i2.944>
- Muliadi, D. (2026). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik, Jakarta Barat. *RIGGS: Jurnal Riset Ilmu Guna dan Strategi*, 4(4). <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4051>
- Nugroho, M. R., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang. *RIGGS: Jurnal Riset Ilmu Guna dan Strategi*, 4(3), 5100–5109. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2611>
- Pasaribu, D. F. (2025). The effect of job satisfaction on employee performance of PT Saraswanti Anugerah Makmur Medan Branch. *Maker: Jurnal Manajemen*, 10(2), 275–284. <https://doi.org/10.37403/mjm.v10i2.716>
- Ramadan, T. A. R., & Endriastuty, Y. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Management Studies (IJMS)*, 4(2). <https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713>
- Ramadhan, D. A. R., & Sari, Y. I. (2025). Penerapan teori motivasi dua faktor Herzberg pada karyawan cuci motor Ami Mempawah. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 5(2), 45–67. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v5i2.15569>
- Rizky, S. L. A., & Sakti, S. H. (2025). The effect of compensation, work environment, and work stress on employee satisfaction. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(2), 167–178. <https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i2.210>
- Rustina, E., Dermawan, A., Vidyaningrum, B., & Suwandi. (2025). The impact of job satisfaction and employee engagement on employee performance. *Jurnal Ilmiah*
-

- 
- Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1859–1870. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3336>
- Seffani, V. R., & Sabariah, E. (2025). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugrahmitra Selaras. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 307–317. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17394052>
- Suprayetno, D., Kusmayadi, I., Suryatni, M., Nururly, S., & Nurmayanti, S. (2025). Pengaruh hygiene factor dan motivator terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada mitra kerja PT PLN (Persero). *Alexandria: Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*, 6(1), 45–50. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.890>
- Yusnita, N., & Rahma, M. (2024). The influence of job satisfaction on employee performance through organizational commitment. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(2). <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i02.66>
- Zai, I. S., & Dedek, Z. A. (2025). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kota X. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 5(4), 412–419. <https://doi.org/10.54957/jolas.v5i4.1769>