

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA PR ROEKOEN

Inggit Laila Agustina^{1*}, Poniran Yudho Leksono², Susi Damayanti³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
inggitlailaagustina@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study is about looking at how Human Resource Management, Work Motivation and Job Satisfaction affect Employee Performance at PR Rokok Roekoen Nganjuk. The researchers used an approach to find out the causes. They gave questionnaires to 40 employees to get the data they needed. Then they used a computer program called SPSS version 30 to analyze the data. The results showed that Human Resource Management and Work Motivation do not really affect Employee Performance on their own.. Job Satisfaction does have a positive effect on Employee Performance. When you look at Human Resource Management, Work Motivation and Job Satisfaction together they all affect Employee Performance in a way with 92.1% of the variation in Employee Performance being explained. What is new about this study is that it looks at how Human Resource Management, Work Motivation and Job Satisfaction all work to affect employee performance, in the tobacco industry specifically at PR Rokok Roekoen Nganjuk.

Keywords: Human Resource Management, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Industry Rokok Roekoen Nganjuk

Abstrak

Studi ini meneliti bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan di PR Rokok Roekoen Nganjuk. Para peneliti menggunakan pendekatan untuk mengetahui penyebabnya. Mereka memberikan kuesioner kepada 40 karyawan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Kemudian mereka menggunakan program komputer bernama SPSS versi 30 untuk menganalisis data tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja tidak terlalu memengaruhi Kinerja Karyawan secara terpisah. Kepuasan Kerja memang memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Ketika Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dilihat bersama-sama, semuanya memengaruhi Kinerja Karyawan sedemikian rupa sehingga 92,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan. Hal baru dari studi ini adalah studi ini meneliti bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja bekerja bersama-sama untuk memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di industri tembakau, tepatnya di PR Rokok Roekoen Nganjuk.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Rokok Roekoen Nganjuk

PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi Di tengah gelombang globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan dunia bisnis. Tenaga kerja merupakan komponen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sebaik apa pun strategi bisnis perusahaan, tanpa dukungan tenaga kerja yang solid, pencapaian tujuan organisasi akan sulit. Oleh karena itu, manajemen tenaga kerja berperan penting dalam mengorganisasikan, membimbing, dan mengembangkan kompetensi karyawan agar dapat berkontribusi penuh terhadap tujuan perusahaan.

Definisi dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan pengawasan rekrutmen, pengembangan keterampilan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. menurut [12] sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi berupa tenaga kerja yang memiliki kapasitas fisik, intelektual, dan emosional yang digunakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia meliputi keseluruhan tenaga kerja yang berkontribusi dalam proses organisasi bukan sekadar jumlah pekerja melainkan kualitas kemampuan individu: keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, dan pengalaman. Manajemen sumber daya manusia menurutnya mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

dan pengendalian terhadap tenaga kerja agar kontribusi individu dapat dimaksimalkan. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan kompetensi, kesejahteraan, kepuasan, dan motivasi karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta daya saing organisasi dalam jangka panjang. Dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik, organisasi mampu mencapai target, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta Kinerja yang baik akan mendukung keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. Namun, untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan berbagai faktor pendukung, seperti manajemen sumber daya manusia yang efisien, motivasi kerja yang kuat, dan kepuasan kerja yang memadai. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan di tempat kerja. Penelitian oleh [2] menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kondisi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam skenario kerja jarak jauh. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan faktor internal dan eksternal karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian [3] manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam membangun ketahanan organisasi di tengah lingkungan bisnis yang dinamis. Penerapan strategi sumber daya manusia yang adaptif dapat meningkatkan ketahanan organisasi terhadap tekanan eksternal dan internal. Lebih lanjut, [4] menekankan bahwa profesionalisme dan pelatihan merupakan faktor kunci yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan elemen kunci yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi tidak hanya melibatkan dorongan internal individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan, kondisi tempat kerja, peluang kemajuan, dan interaksi dengan pimpinan dan rekan kerja. Ketika karyawan termotivasi dengan kuat, mereka akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan kemauan untuk bekerja lebih keras dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Di sisi lain, motivasi yang lemah dapat menyebabkan menurunnya antusiasme kerja, meningkatnya protes, dan hasil kerja yang buruk.

Dalam sebuah perusahaan, motivasi yang optimal sangat penting karena berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi dapat dicapai dengan berbagai cara, misalnya dengan memberikan kompensasi yang adil, membuka peluang karier, menyediakan program pelatihan yang memadai, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan suportif. Lebih lanjut, pengakuan atas prestasi dan komunikasi yang lancar juga terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa semua strategi manajemen difokuskan pada pengembangan motivasi kerja yang positif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan. Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung lebih antusias, bertanggung jawab atas tugasnya, dan berusaha memberikan kontribusi terbaik. Hal ini sejalan dengan penelitian [5] yang menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan elemen krusial yang berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan aspek-aspek seperti lingkungan kerja, interaksi dengan manajemen, mekanisme penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, motivasi mereka akan meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun, dalam studi tersebut, kepuasan kerja belum sepenuhnya tercapai. Hal ini terlihat dari karyawan yang masih merasa kurang dihargai, kurang mendapat perhatian dari atasan, dan mengeluhkan beban kerja serta pembagian tugas yang tidak adil. Kondisi ini dapat menurunkan antusiasme kerja, memicu stres, serta menurunkan kualitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang suportif dan harmonis yang mendorong karyawan untuk berkinerja optimal. Menurut [6], kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan ini terbentuk ketika individu merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan telah sejalan dengan harapan, kebutuhan, serta nilai-nilai pribadi mereka. Penilaian tersebut mencakup faktor-faktor seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, beban kerja, kesesuaian tugas, dan pemberian penghargaan yang adil. Mereka menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja akan meningkat apabila elemen-elemen pekerjaan tersebut dapat memenuhi ekspektasi karyawan secara optimal. Sebaliknya, apabila terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kondisi nyata di tempat kerja, maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dinilai sebagai komponen penting dalam organisasi karena memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi, komitmen, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian oleh [7] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini

memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja yang positif dan kepemimpinan yang suportif merupakan kunci untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Profil dan Tantangan di PR Rokok Roekoen Nganjuk Rokok Rukun Nganjuk merupakan perusahaan manufaktur di industri rokok yang berperan penting dalam perekonomian daerah, terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja. Perusahaan perlu menjaga stabilitas produksi dan kualitas produk di tengah persaingan industri rokok yang semakin ketat, baik dari perusahaan besar maupun lokal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk menjaga keberlangsungan usaha dan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa PR Rokok Roekoen Nganjuk masih menghadapi beberapa permasalahan terkait ketenagakerjaan. Beberapa karyawan menunjukkan ketidakhadiran yang tidak konsisten, penurunan motivasi kerja pada waktu-waktu tertentu, serta adanya keluhan mengenai sistem kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang dirasakan tidak merata. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja belum optimal, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini didukung oleh hasil penelitian [8] yang menemukan bahwa motivasi, gaji, dan insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PR Bina Karya Tobacco. Artinya, pemberian kompensasi dan motivasi yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Lebih lanjut, faktor eksternal seperti harga dan kualitas produk juga berperan penting dalam menjaga daya saing organisasi. Dalam konteks ini, penerapan manajemen Sumber daya manusia yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui, misalnya, pelatihan, kompensasi yang adil, sistem penilaian kinerja yang transparan, dan komunikasi yang efisien antara atasan dan bawahan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, mereka lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Pada akhirnya, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja akan berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi.

Tujuan dan Manfaat Penelitian Banyak penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, setiap organisasi memiliki karakteristik dan budaya kerja yang unik. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji ulang hubungan antara ketiga elemen tersebut di PR Rokok Roekoen Nganjuk untuk mendapatkan gambaran spesifik yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PR Rokok Roekoen Nganjuk. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, dan manfaat praktis, sebagai evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih mendalam pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap Kinerja Karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Di PR Rokok Roekoen Nganjuk*.

METODE

Berdasarkan penelitian kausal bertujuan untuk menemukan dan mengevaluasi hubungan penyebab-akibat di antara dua variabel atau lebih secara terstruktur, sehingga peneliti bisa menentukan besarnya dampak satu variabel terhadap variabel lainnya. Pendekatan ini dipilih untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada performa karyawan di PR rokok roekoen nganjuk, yang memungkinkan penelitian tidak sekadar menggambarkan situasi saat ini, tetapi juga menilai kontribusi setiap variabel terhadap performa karyawan.

Pemilihan metode kuantitatif kausal didasarkan pada sifat data yang digunakan, yakni data numerik yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut dibuat untuk menilai persepsi karyawan mengenai variabel independen seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, serta variabel dependen yaitu performa karyawan. Data yang diperoleh kemudian diproses dengan analisis regresi linier berganda, yang memungkinkan pengujian dampak parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan model regresi memenuhi standar statistik agar

hasilnya dapat diandalkan. Kemudian, pengujian model menggunakan Adjusted R^2 untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen, uji-t untuk menguji dampak masing-masing variabel secara individual, dan uji-F untuk menilai dampak simultan semua variabel independen terhadap performa karyawan.

Dengan metode kuantitatif kausal, penelitian ini tidak hanya menyajikan deskripsi tentang kondisi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan performa karyawan, tetapi juga mampu memverifikasi hubungan kausal antar variabel. Hasilnya diharapkan memberikan manfaat praktis bagi manajemen perusahaan, terutama dalam menyusun strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang bisa meningkatkan performa karyawan, serta menyediakan dasar ilmiah yang solid untuk penelitian lanjutan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu Sumber Daya Manusia (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Desain penelitian kausal digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen mampu memengaruhi perubahan pada variabel dependen. Kerangka konseptual penelitian menggambarkan adanya hubungan langsung antara Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang objektif mengenai pengaruh masing-masing variabel serta pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PR Rokok Roekoen Nganjuk.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PR Rokok Roekoen Nganjuk yang berjumlah 100 orang. Dari jumlah populasi tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 40 karyawan yang dijadikan responden penelitian. Sampel dipilih untuk mewakili karakteristik populasi sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Pengambilan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan keterwakilan responden yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dengan adanya sampel penelitian, proses pengumpulan data menjadi lebih efektif tanpa mengurangi kualitas informasi yang dibutuhkan untuk menjawab tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai persepsi mereka terhadap manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang diajukan serta memudahkan peneliti dalam mengolah data yang diperoleh.

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama apabila digunakan berulang kali. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Setelah seluruh data terkumpul, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami ketidaksamaan varians residual.

Tahap berikutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda dipilih karena penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diduga memengaruhi variabel dependen. Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan uji t yang bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan. Melalui tahapan penelitian tersebut, peneliti dapat memperoleh hasil yang akurat dan objektif mengenai pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PR Rokok Roekoen Nganjuk. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

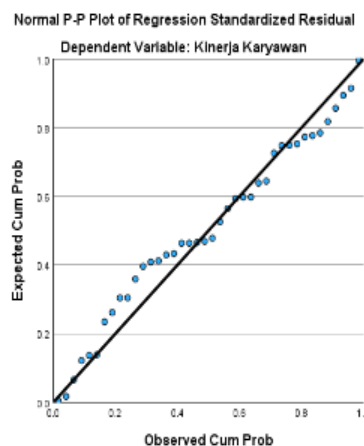
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PR Roekoen Cigarettes, Kabupaten Nganjuk. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh 40 karyawan sebagai responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik implementasi manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan di PR Roekoen Cigarettes, Kabupaten Nganjuk akan semakin baik.

Uji Asumsi

Pengujian asumsi adalah serangkaian pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda memenuhi persyaratan dasar sehingga hasil analisis valid dan andal secara statistik. Pengujian ini mencakup beberapa asumsi kunci, yaitu normalitas, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan melakukan pengujian ini, peneliti dapat memastikan bahwa data tersebut sesuai untuk analisis lebih lanjut menggunakan regresi linier berganda. Jika asumsi-asumsi ini tidak terpenuhi, hasil regresi dapat tidak akurat atau bias. Oleh karena itu, memenuhi semua asumsi dalam model regresi akan menghasilkan hasil yang lebih andal, sehingga kesimpulan penelitian menjadi kredibel dan sah secara ilmiah.

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah residual dari model regresi mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan Plot Probabilitas Normal (P-P Plot). Berdasarkan hasil pada Gambar 1, titik-titik data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti jalurnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual dari model terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini.



Sumber: *Output SPSS 30, 2026*

Gambar 1. P-Plot Normalitas

Plot P menggambarkan distribusi data yang mengikuti garis diagonal dengan dispersi yang baik di sepanjang garis tersebut, yang dapat diinterpretasikan sebagai indikasi distribusi normal. Selain plot P, normalitas juga dapat dinilai menggunakan uji probabilitas Kolmogorov-Smirnov; jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, data dianggap normal. Sebaliknya, jika nilai Kolmogorov-Smirnov di bawah 0,05, data dianggap abnormal.

Uji Multikolineritas

Hasil uji multikolineritas mencakup matriks korelasi antar variabel independen, beserta nilai toleransi dan VIF yang diperoleh. Hal ini disajikan dalam tabel di bawah ini untuk mengilustrasikan tingkat korelasi antar variabel independen.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,303	1,540		-1,496	0,143		
	Sumber Daya Manusia	0,110	0,089	0,110	1,238	0,224	0,258	3,875
	Motivasi Kerja	-0,064	0,120	-0,077	-0,534	0,596	0,097	10,282
	Kepuasan Kerja	0,831	0,107	0,945	7,746	0,000	0,136	7,351

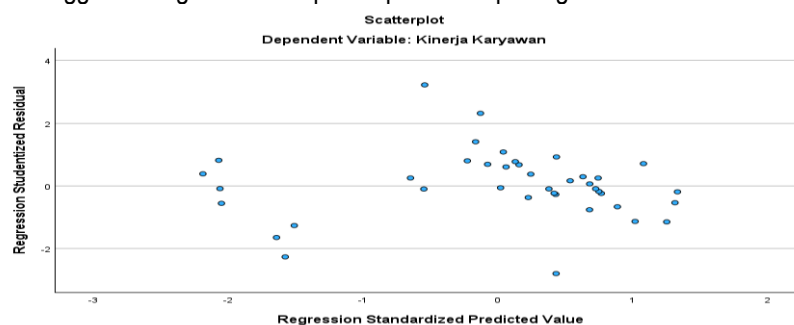
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data peneliti diolah spss 30, 2026

Berdasarkan Tabel hasil uji multikolineritas, nilai toleransi dan VIF pada setiap variabel independen digunakan untuk mendeteksi keberadaan gejala multikolineritas dalam model regresi yang diterapkan. Variabel Sumber Daya Manusia memiliki nilai toleransi 0,258 dan VIF 3,875, sehingga dapat disimpulkan tidak mengalami multikolineritas karena toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 . Variabel Motivasi Kerja menunjukkan toleransi 0,097 dan VIF 10,282, yang merupakan potensi multikolineritas karena toleransi $< 0,1$ dan VIF > 10 . Sementara variabel Kepuasan Kerja mencatat toleransi 0,136 dan VIF 7,351, sehingga masih bebas dari multikolineritas karena toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 . Secara keseluruhan, sebagian besar variabel independen dalam model regresi tidak menampilkan masalah multikolineritas yang berarti, meskipun variabel Motivasi Kerja menunjukkan tanda-tanda adanya multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residu antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residu tetap konsisten di seluruh pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan varians residual antara pengamatan-pengamatan tersebut, maka itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: output SPSS 30, 2026

Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas tidak menunjukkan pola yang jelas pada titik-titik scatterplot. Titik-titik tersebut terdistribusi secara acak dan merata di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Oleh karena itu, tidak ada perbedaan signifikan dalam varians residual pada model regresi ini

Namun, untuk memperkuat asumsi bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, dilakukan uji tambahan menggunakan uji Glejser. Uji ini meregresikan nilai absolut residual untuk mendeteksi indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Linier Berganda

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel independen (manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan), yang merupakan prasyarat untuk regresi linear berganda. Keberadaan hubungan linear sangat penting agar model regresi dapat secara akurat merepresentasikan hubungan antar variabel dan dapat diandalkan secara statistik. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan metode Analisis Varians (ANOVA), dengan mempertimbangkan nilai signifikansi pada kolom Deviasi dari Linearitas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hubungan antar variabel dianggap linear.

Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara semua variabel independen dan variabel dependen adalah linear, sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linear berganda. maksimum 40, menghasilkan rentang (range) 30. Rata-rata (mean) sebesar 29,4000 menggambarkan kondisi sumber daya manusia secara keseluruhan pada tingkat cukup tinggi. Sementara standar deviasi 8,89194 menandakan variasi data yang cukup tinggi di antara responden.

Variabel ini melibatkan 40 responden. Nilai terendah 12 dan tertinggi 50, dengan rentang 38. Rata-rata motivasi kerja 35,8250 menunjukkan tingkat motivasi responden tergolong tinggi. Standar deviasi 10,81283 mengindikasikan keragaman jawaban yang cukup signifikan. Variabel Kepuasan Kerja Terdapat 40 responden, dengan nilai minimal 14 dan maksimal 50, sehingga rentangnya 36. Rata-rata 36,4750 mencerminkan tingkat kepuasan kerja pada kategori tinggi. Standar deviasi 10,19549 menunjukkan variasi data yang cukup besar antar responden. Variabel Kinerja Karyawan Data dari 40 responden menunjukkan nilai minimum 10 dan maksimum 40, dengan rentang 30. Rata-rata 28,9500 menunjukkan kinerja karyawan secara umum pada level cukup tinggi. Standar deviasi 8,95845 menggambarkan variasi penilaian kinerja yang cukup bervariasi di antara responden.

Pengujian asumsi adalah serangkaian pengujian yang bertujuan untuk memverifikasi bahwa model regresi memenuhi persyaratan dasar, sehingga hasil analisis dianggap valid dan dapat diandalkan. Pengujian ini mencakup berbagai asumsi klasik, seperti normalitas, tidak adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Melalui pengujian ini, peneliti dapat menentukan apakah data tersebut sesuai untuk analisis lebih lanjut. Jika asumsi tidak terpenuhi, hasil regresi berpotensi tidak akurat atau bias. Oleh karena itu, ketika semua asumsi klasik terpenuhi, model regresi akan menghasilkan output yang lebih tepat, sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi lebih percaya.

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam regresi mengikuti distribusi normal. Data dianggap normal jika distribusinya mengikuti garis diagonal.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,303	1,540		-1,496	0,143
Sumber Daya Manusia	0,110	0,089	0,110	1,238	0,224
Motivasi Kerja	-0,064	0,120	-0,077	-0,534	0,596
Kepuasan Kerja	0,831	0,107	0,945	7,746	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data peneliti diolah spss 30, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh, persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -2,303 + 0,110X_1 - 0,064X_2 + 0,831X_3$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Sumber Daya Manusia

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (-2,303) menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) bernilai nol, kinerja karyawan diperkirakan sebesar -2,303.
2. Variabel Sumber Daya Manusia (0,110) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,110. Namun, hasil ini tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi 0,224 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja (-0,064) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja sebenarnya menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,064. Namun, hasil ini tidak signifikan karena nilai signifikansi 0,596 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Kepuasan Kerja (0,831) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,831. Hasil ini signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi $<0,05$ ($<0,001$), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi mengukur seberapa baik suatu model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin rendah nilai R^2 , semakin terbatas kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, semakin dekat nilai R^2 dengan satu, semakin kuat variabel independen dalam menjelaskan hampir semua variasi pada variabel dependen. Dari hasil tersebut, nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) tercatat sebesar 0,921, yang berarti bahwa kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) mencapai 92,1%.

Uji t

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk menilai pengaruh variabel-variabel independen, yaitu Sumber Daya Manusia (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut akan dijelaskan pengujian untuk masing-masing variabel secara parsial dalam konteks penelitian ini.

1. Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Dari tabel yang disajikan, nilai t yang dihitung untuk variabel Sumber Daya Manusia adalah 1,238 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,224. Mengingat nilai signifikansi 0,224 $>$ 0,05, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di PR Roekoen Nganjuk
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan Hasil regresi menunjukkan nilai t yang dihitung untuk Motivasi Kerja sebesar -0,534 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,596. Karena 0,596 $>$ 0,05, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya peningkatan motivasi kerja tidak menghasilkan perubahan signifikan pada kinerja karyawan di PR Roekoen Nganjuk.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Demikian Hasil regresi mencatat nilai t untuk Kepuasan Kerja sebesar 7,746 dengan tingkat signifikansi (Sig.) $<$ 0,001. Nilai ini jauh di bawah 0,05, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Dengan Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi menyebabkan kinerja karyawan yang lebih tinggi di PR Roekoen Nganjuk.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F yang dihitung sebesar 152,583, membuktikan bahwa model regresi secara keseluruhan memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Tingkat signifikansi (Sig.) $<$ 0,001, yang jauh di bawah 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepuasan kerja, sumber daya manusia, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam model secara kolektif memberikan dampak substansial terhadap variasi kinerja karyawan

Pembahasan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di PR Roekoen Nganjuk. Berdasarkan Dari tabel yang disajikan, nilai t yang dihitung untuk variabel Sumber Daya Manusia adalah 1,238 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,224. Mengingat nilai signifikansi $0,224 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Penelitian ini semakin memperkuat teori yang diuraikan dalam tinjauan pustaka, yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi organisasi kunci untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kualitas individu guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sumber daya manusia yang unggul, didukung oleh pendidikan, pelatihan, dan integrasi teknologi, dapat berkontribusi secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memainkan peran positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik, tingkat motivasi yang tinggi, dan kepuasan kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. [19] menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Vios Tirta Permata, menunjukkan bahwa praktik SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

Temuan serupa dilaporkan oleh [13], yang menyatakan bahwa kebijakan manajemen SDM berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, memperkuat peran kebijakan SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif [14]. Melaporkan bahwa strategi manajemen SDM dan kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Meskipun variabel dependen (kinerja perusahaan) berbeda, hasil ini tetap relevan untuk perbandingan. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan dan menambahkan variabel motivasi kerja. Penelitian [15] juga menunjukkan bahwa praktik SDM yang baik meningkatkan kinerja [16] membuat pengamatan serupa dalam konteks PT Burger Sari Indonesia.

Secara keseluruhan, bukti dari penelitian sebelumnya menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada manajemen SDM tetapi juga didorong oleh keterkaitan antara motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan manajemen SDM yang komprehensif, meningkatkan upaya untuk memotivasi karyawan, dan menciptakan kondisi kerja yang mendorong kepuasan kerja. Studi ini memperkuat temuan sebelumnya dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut dan menganalisisnya menggunakan regresi linier berganda.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PR Roekoen Nganjuk. Berdasarkan analisis regresi, variabel motivasi kerja memperoleh nilai t sebesar -0,534 dengan tingkat signifikansi 0,596. Karena nilai signifikansi ini melebihi ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja tidak menghasilkan perubahan substansial dalam kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Temuan ini menggaris bawahi bahwa di PR Roekoen Nganjuk, faktor lain memainkan peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dari pada motivasi kerja. Temuan penelitian studi ini menggaris bawahi peran penting motivasi kerja dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja. Tingkat motivasi karyawan yang tinggi cenderung memicu etos kerja yang lebih kuat, inisiatif yang lebih besar, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, sehingga berkontribusi pada kinerja keseluruhan yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian [18] juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bersama dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja.

Dalam ranah organisasi, motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan terhadap pencapaian kerja dan rasa tanggung jawab, serta faktor eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Kedua sumber ini saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja

karyawan. Oleh karena itu, organisasi wajib menciptakan kondisi kerja yang mendukung pemeliharaan dan penguatan motivasi karyawan secara berkelanjutan.

Kesimpulannya, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi teori-teori sebelumnya tetapi juga menambah bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini memberikan landasan bagi manajemen untuk merancang strategi guna meningkatkan motivasi melalui penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja karyawan maksimal.

Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PR Roekoen Nganjuk. Berdasarkan analisis regresi, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t sebesar 7,746 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Karena nilai signifikansi ini jauh di bawah ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja secara efektif mendorong optimalisasi kualitas dan pencapaian kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk PR Roekoen Nganjuk, sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja yang mereka alami saat menjalankan tugas sehari-hari. Kepuasan kerja merupakan elemen kunci karena mencerminkan kenikmatan, kenyamanan, dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas dan hasil kerja mereka. Pandangan ini sejalan dengan berbagai definisi yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menunjukkan tingkat kepuasan individu terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk tugas, lingkungan, dan penghargaan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan sikap positif, loyalitas yang lebih kuat, dan komitmen yang lebih besar untuk mencapai target kerja.

Temuan penelitian ini didukung oleh studi sebelumnya. [16] menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [17] menemukan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan etika kerja secara kolektif meningkatkan kinerja karyawan. Hasil serupa dilaporkan oleh [18] yang mengkonfirmasi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, [4] mengungkapkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antar variabel dan kinerja karyawan. Sementara itu, [19] menyoroti kontribusi keterlibatan karyawan yang terkait erat dengan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja. Dalam konteks PR Roekoen Nganjuk, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang harmonis, kompensasi yang adil, dan peluang karir. Unsur-unsur ini penting untuk membangun kenyamanan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kesimpulannya, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi teori yang ada tetapi juga menambah bukti empiris bahwa kepuasan kerja merupakan pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan efektif dalam mencapai target. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja melalui kebijakan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkinerja tinggi.

Pembahasan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sumber Daya Manusia tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PR Roekoen Nganjuk, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, praktik manajemen SDM saat ini belum menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Demikian pula, motivasi kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tingkat motivasi tidak secara signifikan memengaruhi perubahan kinerja dalam penelitian ini.

Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menyiratkan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Secara kolektif, Sumber Daya Manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variabel memiliki pengaruh parsial yang signifikan, ketiganya secara kolektif memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di PR Roekoen Nganjuk.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR Rokok Roekoen Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR Rokok Roekoen Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR Rokok Roekoen Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan kerja, maupun kompensasi yang diterima, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR Rokok Roekoen Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2023.
- [2] Putri LD, Leksono PY. Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh di Kantah Kabupaten Nganjuk 2022:591–9.
- [3] Fikri Aulia Hanif A, Ibrahim Malang M. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. *Manag Stud Entrep J* 2023;4:790–8.
- [4] Mittra Candana D, Ali H, Zefriyenni Z. Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *J Manaj Pendidik Dan Ilmu Sos* 2023;4:665–74. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1638>.
- [5] Manuain EA. Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiat J Ekon Akunt dan Manaj* 2022;1:01–9.
- [6] Segari M, Rahadhini MD. Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Manfaat dan Risiko Terhadap Keputusan Penggunaan QRIS pada Mahasiswa UNISRI Surakarta. *PENG J Ekon dan Manaj* 2025;2:3364–81. <https://doi.org/10.62710/kv28t116>.
- [7] Permata sari B, Yudho Leksono P. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *rosiding Simp Nas Manaj dan Bisnis* 2024;3:932.
- [8] Farizal Azis N, Fauji AS, Leksono PY. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UMKM ANGKRINGAN IKI TULUNGAGUNG n.d.
- [9] Putri AE, Andriani D. Motivation Trumps Placement as the Key to Boosting Employee Performance in Indonesia. *Acad Open* 2024;9. <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.8051>.
- [10] Firdaus MA, Abadiyah R, Adji K. Leadership, Career Growth, and Motivation Significantly Boost Job Satisfaction in Indonesia. *Indones J Law Econ Rev* 2024;19. <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1071>.
- [11] Widiyaningsih A, Marina M. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan. *Neraca J Ekon Manaj dan Akunt* 2024;2:453–5. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i7.1976>.
- [12] Saputra A, Setiawati D, Pratiwi L. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Din Ekon J Ekon dan Bisnis* 2024;17.
- [13] Anjani M, Lubis AS. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan). *J Akuntansi, Manaj dan Ilmu Ekon* 2022;2:116–27. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i02.106>.
- [14] Rulianti E, Nurpribadi G. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya J Ekon Ekon Syariah* 2023;6:849–58. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>.
- [15] Kurniawan H, Desiana PM. Human Resource Management Practices and Job Performance Under Investigation: Mediating Role of Job Satisfaction and Employee Value Proposition. *J Manaj Teor dan Terap* 2024;17. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i2.53161>.
- [16] Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, Ventje Tatimu. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado. *Productivity* 2021;2:119–23.
- [17] Adams-Robinson BJ. Organizational Citizenship Behavior. Informal Leadership, Strateg Organ Chang 2021;6:64–74. <https://doi.org/10.4324/9780429319969-6>.
- [18] Asniwati A, Firman A. Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *J Ilm Manajemen, Ekon Akunt* 2023;7:176–83. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2595>.
- [19] Nurhalizah S, Oktiani N. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA J Ilmu Bisnis, Ekon Manajemen, dan Akunt* 2024;1:197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>.