



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam

Nanda Prastya Hariyanto^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Askiah³
nandaty82@gmail.com^{1*}, sueh433@umkt.ac.id², ask888@umkt.ac.id³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen
^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Received: 16 06 2025. Revised: 10 07 2025. Accepted: 19 07 2025.

Abstract : This study aims to analyze the effect of job satisfaction on employee performance at PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam. The background of this study is that challenges are still found in achieving optimal performance even though the company has made efforts to improve job satisfaction. This study uses a quantitative approach with a total sampling method of 50 active employees. Data were collected through questionnaires, observations, documentation, and interviews, then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, and t-tests with the help of SPSS version 25. The results of the study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.758 and a significance value of $0.000 < 0.005$, which means that the higher the job satisfaction, the higher the employee performance. This finding emphasizes the importance of increasing job satisfaction as a strategy to support the achievement of organizational goals.

Keywords : Job Satisfaction, Employee Performance, PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Latar belakang penelitian ini adalah masih ditemukannya tantangan dalam pencapaian kinerja optimal meskipun perusahaan telah melakukan upaya peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode total sampling terhadap 50 karyawan aktif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan wawancara, lalu dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, serta uji-t dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,758 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam.

PENDAHULUAN

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi, memiliki loyalitas tinggi, dan mampu memberikan performa kinerja pencapaian kerja yang optimal. Kinerja karyawan pada keberhasilan kerja adalah faktor utama dalam memastikan citra organisasi sukses. Kinerja karyawan pada keberhasilan kerja yang baik akan meningkatkan performa karyawan untuk perusahaan (Augustine et al., 2022). Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang positif dan mendukung seperti komunikasi terbuka, membangun kepercayaan satu sama lain, peluang menyampaikan pendapat, karyawan juga nyaman berada di lingkungan sosial kantor dan mampu memberikan performa pencapaian kerja yang optimal. Kepuasan adalah respon emosional individu, baik positif maupun negatif, dihasilkan dari perbandingan harapan mereka dan kualitas kerja dari suatu jasa yang mereka rasakan. Menurut (Zulhasanah et al., 2020) Tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja (kepuasan) merupakan faktor suasana hati yang menyemangati dan cinta pada pekerjaannya.

Tugas karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam yang kompleks dan urgensi dari tugas yang diemban membuat perusahaan membutuhkan Daya dukung potensi individu manusia (SDM) yang berkualitas dan bertanggung jawab serta memiliki ide-ide yang terus berkembang bagi kemajuan perusahaan, pelanggan, bahkan karyawan. “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam” adalah penopang utama ketersediaan listrik di wilayah Kalimantan Timur, dengan tanggung jawab krusial dalam memastikan layanan listrik yang berkelanjutan bagi masyarakat dan industri. Transformasi digital di sektor energi telah mengubah cara kerja dan ekspektasi karyawan, sehingga membutuhkan pemahaman baru tentang faktor yang mempengaruhi Tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja (kepuasan) dalam konteks ini (Ananda Roro Wulandari et al., 2023).

Kepuasan pekerjaan diukur dengan cermat untuk dapat memastikan bahwa moral, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Keterbaruan penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensifnya yang menggabungkan analisis multidimensi kepuasan kerja dalam konteks transformasi digital di industri energi. Riset ini tidak hanya mengkaji hubungan langsung antara Tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja (kepuasan) dan kinerja karyawan, tetapi juga mengidentifikasi faktor-faktor moderasi dan mediasi yang mempengaruhi hubungan tersebut dalam operasional perusahaan pembangkit listrik negara. Perusahaan “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam” merupakan salah satu sub-holding perusahaan pembangkit listrik negara dibawah naungan PT. PLN (Persero) dan BUMN dan menjadi perusahaan pemerintah terbesar dan satu-satunya yang hadir dan melayani jasa kelistrikan.

Dimana hal itu menjadi tolak ukur yang harus diperhatikan perusahaan agar kinerja karyawan pada keberhasilan kerja tetap pada prinsip semangat kerja yang tinggi.

Setiap tahun keperluan listrik di Indonesia semakin bertambah, akibat peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat. PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam merupakan perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyalurkan distribusi listrik untuk seluruh Indonesia bahkan pelosok negeri. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas karyawan (Paparang et al., 2021). Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan Tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja (kepuasan) melalui survey dan perbaikan masih ada tantangan dalam mencapai Performa teknis capaian kerja optimal dari karyawan. Hal ini menjadi perhatian mengingat kinerja karyawan pada keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan dan memberi pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Transformasi digital di lingkungan kerja telah menciptakan paradigma baru dalam pengelolaan MSDM. Implementasi teknologi digital tidak hanya memberikan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan berbasis data, tetapi juga berdampak signifikan pada pengalaman karyawan di tempat kerja. Namun, perubahan ini juga menimbulkan tantangan baru seperti risiko keamanan data dan perubahan budaya kerja yang perlu dikelola dengan bijak agar tidak menurunkan Tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja (kepuasan) karyawan. Dalam konteks industri ketenagalistrikan Indonesia, “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam” sebagai aset strategis negara menghadapi tantangan signifikan dalam memastikan kepuasan karyawan di tengah transformasi digital dan tuntutan layanan yang semakin meningkat. Data terbaru menunjukkan bahwa kebutuhan listrik nasional terus menunjukkan tren peningkatan setiap tahunnya, menciptakan tekanan operasional yang lebih besar pada karyawan “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam” untuk memastikan ketersediaan dan kehandalan pasokan listrik (Soelton et al., 2022).

Menurut (Wulan Sari et al., 2024) kepuasan pada pekerjaan menjadi tingkat kepuasan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Masalah yang muncul adalah adanya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan yang dapat mempengaruhi Performa teknis capaian kerja mereka. Meskipun berbagai riset telah mengkaji hubungan antara Tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja (kepuasan) dan kinerja karyawan pada keberhasilan kerja, terdapat kesenjangan atau *gap* pada penelitian, signifikansi dalam konteks perusahaan pembangkit listrik negara di Indonesia. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan spesifik antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di tempat kerja dengan tingkat

pekerjaan, namun belum ada studi komprehensif yang menganalisis dinamika unik pada “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam” yang beroperasi di Samarinda dengan karakteristik geografis, sosial, dan operasional yang khas. Namun, pada “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”, belum ada riset yang secara spesifik mengkaji bagaimana pengaruh kepuasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan secara komprehensif.

Robbins dalam Polakitan (2016) menyatakan Performa teknis capaian kerja merupakan total tingkat pencapaian individu secara total, selama jangka waktu tertentu untuk melaksanakan kewajiban, seperti kriteria hasil kerja, dan target atau sasaran. Menurut Wexley dan Yukl (2005) frustrasi kerja dapat mengikuti ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah kepada perilaku agresif karyawan untuk melakukan pengunduran diri. Perilaku agresif dapat berbentuk sabotase kerja, sengaja melakukan kesalahan dalam pekerjaan, serta kegiatan mogok kerja lainnya. Hal ini sangat berdampak pada keberhasilan kerja dan kualitas kerja. Robbins & Coutler (2009) menyebutkan kepuasan dalam kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap umum yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya, hal seperti ini harus menjadi perhatian perusahaan dalam peningkatan kualitas karyawan kedepannya. (Made Suar Yaso et al., 2023)

Adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menjadi akibat tidak baik dan tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Bila *reward* dirasakan adil, maka kepuasan kerja akan meningkat karena mereka mendapatkan penghargaan proporsi sesuai prestasi kerja. Ketidakadilan dalam sistem penghargaan, perlakuan yang tidak setara baik dalam pemberian penghargaan maupun sanksi, serta minimnya insentif atau apresiasi di lingkungan kerja dapat berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja teknis karyawan. Tujuan dari studi riset ini adalah untuk menelaah secara mendalam pengaruh kesejahteraan psikologis karyawan terhadap kondisi dan performa kerja di lingkungan organisasi. (kepuasan kerja) terhadap kinerja teknis karyawan di “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”.

Pada riset ini, hipotesis yang diajukan didasarkan pada teori kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada keberhasilan kerja. Menurut Robbins & Judge (2022), Tingkat kesejahteraan psikologis di tempat kerja (kepuasan) mengacu pada emosi positif individu terhadap pekerjaan mereka, yang berasal dari penilaian berbagai aspek pekerjaan. Kinerja karyawan sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan (Djuli et al., 2023). Kepuasan kerja menurut

(Hendrayana et al., 2021) merupakan perasaan dan dapat membantu dalam diri karyawan juga berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi kerja. Namun, tidak semua riset menunjukkan efek yang substansial, karena faktor lain seperti keterampilan, pengalaman, dan keadaan organisasi juga memengaruhi hasil pekerjaan (Robbins, 2015).

Walaupun kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, variabel lain seperti kemampuan teknis dan pengalaman memiliki peran sangat penting menentukan hasil akhir pekerjaan. (Luka et al., 2023) seorang karyawan yang merasa puas dengan hal, diantaranya adalah merasa puas dalam pekerjaannya meningkatkan bekerja akan kinerja tercermin memberikan karyawan dari untuk pengaruh kemajuan semangat kerjanya, yang baik dalam banyak perusahaan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh baik kepada kinerja pada setiap karyawan. Sebagai contoh, sebuah penelitian. (Wirya et al., 2020) dampak dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan adalah perasaan puas akan pekerjaannya memiliki tanda kemungkinan besar membicarakan berbagai hal positif tentang pekerjaannya, hal ini mendukung yang lain dan kinerja pekerjaan karyawan menjadi maksimal. Dalam hal ini disebabkan oleh meningkatnya motivasi untuk bekerja secara maksimal ketika mereka merasa dihargai dan nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Pada perusahaan “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”, memahami faktor yang menjadi penyebab kepuasan pekerja dan berdampak kinerja karyawan pada keberhasilan kerja dapat membantu manajemen dalam merancang strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai target operasional perusahaan. Kepuasan pada pekerjaan karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti apresiasi perusahaan, kondisi sosial dan interaksi sosial, bahkan gaji dan upah yang diterima sesuai dengan yang karyawan lakukan bagi bagi perusahaan. Berdasarkan fenomena yang sudah diimplikasikan diatas dan mengacu pada latar belakang tersebut, juga melalui hasil Riset terdahulu, maka didapatkan dan dituangkan dalam karya ilmiah, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa teknis Tingkat karyawan pada keberhasilan kerja Pada “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada keberhasilan kerja secara objektif melalui analisis data numerik. Riset dilakukan di “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”. Objek riset adalah seluruh karyawan aktif berjumlah 50 orang yang sekaligus menjadi sampel dengan teknik total sampling. Variabel dalam riset ini terdiri dari kepuasan kerja sebagai variabel

independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala likert empat poin, sangat tidak setuju hingga sangat setuju 1-4 (Sugiyono, 2019). Data primer dalam riset ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada seluruh responden, disertai wawancara terbatas yang bertujuan untuk memperkuat dan memperdalam temuan. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen-dokumen internal perusahaan serta berbagai sumber referensi yang memiliki relevansi dengan topik riset. Proses pengumpulan data juga didukung dengan observasi langsung terhadap aktivitas operasional karyawan di lingkungan kerja.

Untuk menjamin kualitas data yang digunakan, dilakukan pengujian validitas instrumen melalui analisis *correlation pearson*, dengan kriteria valid apabila nilai signifikansi (sig.) < 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha > 0,60. Selanjutnya, dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi klasik guna memastikan kesesuaian model regresi, meliputi uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov serta uji heteroskedastisitas. Analisis utama dalam riset ini menggunakan regresi linier sederhana guna mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada keberhasilan kerja. Uji hipotesis dilakukan melalui uji-t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil dari analisis ini menjadi dasar dalam menarik simpulan mengenai hubungan antara variabel kepuasan kerja dan pencapaian kinerja teknis karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan riset yang sudah dilakukan, di dapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”. Kesimpulan ini diperoleh setelah dilakukan analisis data yang telah dilakukan. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan yang diukur dengan indeks kepuasan kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus dengan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan filosofi Manajemen Daya dukung potensi individu manusia yang menekankan pentingnya pengelolaan Daya dukung potensi individu manusia yang efektif, meliputi penciptaan, pengelolaan, dan identifikasi pemanfaatan Daya dukung potensi individu manusia tersebut.

Temuan serupa juga dihasilkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afriyeni & Kurnia, 2022) ditemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan saling terikat satu sama lain, berarti bermakna semakin puas karyawan, Ketika individu merasakan kepuasan

dalam bekerja karena lingkungan perusahaan yang mendukung dan nyaman, maka hal tersebut akan tercermin pada meningkatnya kualitas dan efektivitas hasil kerja yang ditunjukkan. Dorongan tersebut menjadi alasan untuk dapat memudahkan mencapai kepuasan kerja dan mencapai tujuan perusahaan yang ditentukan dengan terstruktur. Meskipun berbagai riset telah mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada keberhasilan kerja, terdapat kesenjangan dalam konteks perusahaan pembangkit listrik negara di Indonesia.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan spesifik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan tingkat pekerjaan, namun belum ada studi komprehensif yang menganalisis dinamika unik pada “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam” yang beroperasi di Samarinda dengan karakteristik geografis, sosial, dan operasional yang khas. Perusahaan “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam” merupakan salah satu sub-holding perusahaan pembangkit listrik negara dibawah naungan PT. PLN (Persero) dan BUMN dan menjadi perusahaan pemerintah terbesar dan satu-satunya yang hadir dan melayani jasa kelistrikan. Setiap tahun keperluan listrik di Indonesia semakin bertambah, akibat peningkatan kualitas kesejahteraan.

Berdasarkan hasil penelitian, responden terdiri dari 50 karyawan aktif PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam, dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64%, dan perempuan 36%. Rentang usia terbanyak berada pada kelompok 25–35 tahun (46%), disusul >45 tahun (22%), usia 36–45 tahun (18%), dan <25 tahun (14%). Dilihat dari pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/ sederajat (46%), diikuti S1 (30%), D3 (20%), dan S2/S3 (4%). Dari segi masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun (72%), sedangkan 22% bekerja kurang dari 1 tahun, dan hanya 6% yang bekerja antara 4–6 tahun. Tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan kecenderungan positif, dengan mayoritas responden memilih pernyataan "setuju" hingga "sangat setuju", yang mengindikasikan kenyamanan kerja dan persepsi positif terhadap lingkungan kerja mereka. Begitu pula terhadap variabel kinerja, di mana hampir seluruh responden menunjukkan sikap sangat positif, mencerminkan komitmen, kesadaran terhadap standar kerja, dan kemampuan dalam menjalankan tugas secara optimal di lingkungan kerja PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam.

Penelitian sejalan dengan hasil riset sebelumnya yang dilaksanakan (Ningrum & Sudiro, 2024) pernyataan mengenai kepuasan dalam capaian kerja mengindikasikan adanya implikasi yang nyata terhadap pengaruh kepuasan dan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada keberhasilan kerja. Hasil riset terbukti pada uji yang dilakukan bahwa uji t menunjukan variabel

kepuasan kerja (X), t-hitung sebesar 14.630 > t-tabel 1,678 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.005 dengan demikian maka Ha Memiliki implikasi pengaruh dan kontribusi atau diartikan Kepuasan dalam menjalankan tugas (X) memberikan dampak yang nyata terhadap efektivitas kerja individu di lingkungan organisasi. (Y) pada “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”. Hasil ini menjadi bukti konkrit bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Performa teknis Tingkat karyawan pada keberhasilan kerja. Riset ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan uji heterkedastisitas, uji regresi linier sederhana, dan uji T (Parsial).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
Kepuasan Kerja	X1	0,799	0,279	Valid
	X2	0,811	0,279	Valid
	X3	0,82	0,279	Valid
	X4	0,84	0,279	Valid
	X5	0,754	0,279	Valid
	X6	0,832	0,279	Valid
	X7	0,786	0,279	Valid
	X8	0,813	0,279	Valid
	X9	0,811	0,279	Valid
	X10	0,749	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,706	0,279	Valid
	Y2	0,691	0,279	Valid
	Y3	0,72	0,279	Valid
	Y4	0,682	0,279	Valid
	Y5	0,759	0,279	Valid
	Y6	0,678	0,279	Valid
	Y7	0,721	0,279	Valid
	Y8	0,654	0,279	Valid
	Y9	0,698	0,279	Valid
	Y10	0,72	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 1, disimpulkan setiap item masing-masing pernyataan dinyatakan bernilai valid, karena besarnya pernyataan yang diungkapkan dari r tabel sebesar 0,279. Hasil uji validitas pada tabel menyatakan bahwa setiap pertanyaan di dalam hasil riset ini dinyatakan valid, artinya data layak digunakan dan diteliti. Secara luas, hasil uji ini memiliki validitas yang baik, sehingga data dapat dianggap akurat dan dapat mengukur variabel hasil riset benar.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

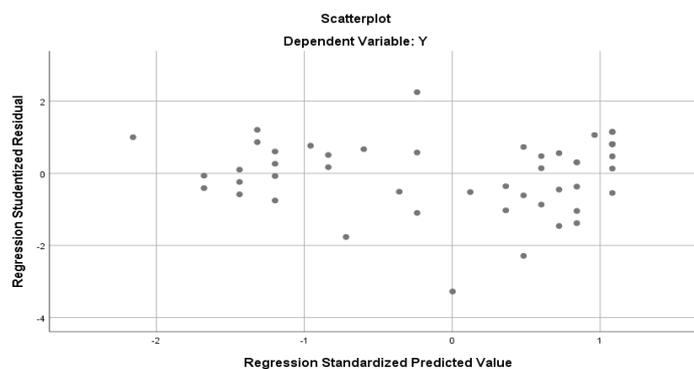
<i>Variabel</i>	<i>Crobach's Alpha</i>	<i>Nilai Ambang Batas</i>	<i>Keterangan</i>
Kepuasan Kerja	0,938	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,957	0,6	Reliabel

Pada Tabel 2, hasil uji realibilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,938, kinerja karyawan 0,957. Variabel ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan bernilai lebih dari 0,60, sebagai nilai standar atau indikator instrumen pada uji realibilitas yang baik. Hal ini berarti kuesioner bersifat reliabel dan bernilai konsistensi lebih tinggi dapat diambil kesimpulan bahwa data pada uji realibilitas valid.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	XY
N	50
Normal Parameters	.0000000 298.941.839
Most Extreme Differences	.099 .098 -.099
Kolmogorov-Smirnov	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
a. Test distribution is normal	
b. Calculated from data	

Pada Tabel 3, uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dipakai dalam melakukan pengungkapan data memiliki distribusi normal atau tidak, berdasarkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Metode ini memanfaatkan pendekatan grafik distribusi data terhadap garis diagonal serta mengaplikasikan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk menilai apakah data residual terdistribusi secara normal. Penggunaan uji ini penting untuk memastikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dalam analisis regresi: 1) Apabila nilai *significance Asym. Sig. (2-tailed)* >0.05 maka H_a diterima dan artinya data berdistribusi normal. 2) Apabila nilai *significance Asym. Sig. (2-tailed)* <0.05 maka H_0 diterima dan artinya data hasil Riset tidak berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 1, penyebaran acak yang terjadi menunjukkan variabel dependen tidak memiliki hubungan linier yang kuat dengan nilai prediksi yang dihasilkan oleh model regresi. Dalam hasil Riset yang dilakukan didapatkan hasil *scatterplot* menunjukkan tidak adanya pola yang jelas memastikan bahwa asumsi heteroskedastisitas telah dipenuhi. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sebagai bahan analisis pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam” bersifat valid dan dapat dipercaya.

Table 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	t	Sig.
(Constant)	6.312	3.803	.000
Kepuasan Kerja	.718	14.630	.000

Pada Tabel 4, nilai konstanta sebesar 6,312 menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X) berada pada titik nol, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) berada pada angka 6,312. Adapun koefisien regresi sebesar 0,758 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,758 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas 0,005, serta nilai t-hitung sebesar 14,630 yang melebihi nilai t-tabel sebesar 1,674. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”.

Table 5. Hasil Uji T (Parsial)

Model	B	t	Sig.	Keputusan
(Constant)	6.312	3.803	.000	Memiliki implikasi pengaruh dan kontribusi
Kinerja Karyawan	.758	14.630	.000	Memiliki implikasi pengaruh dan kontribusi

Pada tabel 5, diketahui bahwa uji t menunjukkan variabel kepuasan kerja (X), t-hitung sebesar 14.630 > t-tabel 1,678 dengan tingkatan signifikansi 0.000 < 0.005. Dengan demikian maka Ha Memiliki implikasi pengaruh dan kontribusi atau diartikan kepuasan kerja (X) memberikan dampak yang nyata terhadap efektivitas kerja individu pada kinerja karyawan (Y) pada “PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam”.

SIMPULAN

Hasil temuan yang sudah di uji dan analisa pembahasan pada penelitian, penelitian ini menemukan bahwa hasil uji-t parsial, ditemukan kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memberikan semangat kerja dan memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pada setiap karyawan dan berdampak baik pada kinerja mereka. Hal ini disimpulkan terdapat pengaruh signifikan positif kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Hal ini menampakan peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga secara langsung meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sehingga memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afriyeni, A., & Kurnia, N. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT.PLN (Persero) Indarung. *Business and Economic Analysis Journal*, 2(1), 51–60. <https://doi.org/10.15294/beaj.v2i1.41253>
- Ananda Roro Wulandari, Afninda Ainun Arvi, Mohammad Irfandi Iqbal, Fatrining Tyas, Indra Kurniawan, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Digital Hr : Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29–42. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2729>
- Augustine et al. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1). <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Hendrayana, B. N. G., Wimba, A. G., & Suginingrat, W. P. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi*. 1(4), 1357–1368.
- Luka, F., Kurniawan, W. A., & Burhanuddin. (2023). *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar*. 18(2), 9–21. <http://dx.doi.org/10.35448/jte.v18i2.21542>
- Made Suar Yaso, Rajindra, & Rukhayati. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu*. 6(2), 90–94. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3291>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Rosdakarya. Daya dukung potensi individu manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.

- Ningrum, D. M. W., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 644–657. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.17>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Robbins. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan: Studi literatur. Diponegoro Journal of Management* (Vol. 7, Issue 4).
- Soelton, M., Rafi Nurfakhriansyah, A., Apriadi, I., Arief, H., Alexander Vizano, N., Alif Rafi Nurfakhriansyah, U., & Noermijati, U. (2022). *Mengapa Perilaku Burnout Dikuatirkan oleh Para Manager di Industri Manufaktur?. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. 5(4). <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v5i4.244>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Wulan Sari, W., Widyo Prasetyo, D., Puwanto, S. K. (2024). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance (Study on Employees of PT. Pos Indonesia Jombang Branch). *Social Sciences And Business*. 3(4). <https://doi.org/10.55047/jhssb.v3i4.1292>
- Zulhasanah, O. :, Mokoagow, M., Soegoto, A. S., Sumarauw, J. S. B., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. 8(1), 491–500. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27799>
- Djuli, F. A., Abdussamad, Z., & Sulila, I. (2023). The Infuence of Job Satisfaction on Employee Performance. *Public Policy Journal*, 4(03), 186–194. <http://dx.doi.org/10.37905/ppj.v4i3.2394>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Daya dukung potensi individu manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.