

## **Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari**

**Vetty Veronica\*; Edward; Rohman Wilian**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

*\*E-mail korespondensi: vettyveronica9@gmail.com*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and motivation on employee performance. This research is a survey research type with the sample in this study amounting to 43 employees of the Secretariat Office of the DPRD Batanghari Regency. The data collection method uses a questionnaire and is measured by a Likert scale. The data testing technique used in this research includes instrument test (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, t test, F test and determination coefficient test (R2) with the help of the SPSS application. The findings of this study have the results of research that partially show that job satisfaction has a positive and significant effect on the employee performance of the Batanghari DPRD secretariat office and work motivation has a positive and significant effect on the employee performance of the Batanghari DPRD secretariat office. Simultaneously, it shows that Job Satisfaction and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance of the Batanghari DPRD Secretariat Office.*

---

**Keywords:** *Job satisfaction, work motivation, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei dengan sampel pada penelitian ini berjumlah 43 pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan diukur dengan skala likert. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument (uji validitas, uji realibilitas), analisis regresi linear berganda Uji t, Uji F serta uji koefisien determinasi (R2) dengan bantuan aplikasi SPSS. Temuan penelitian ini mempunyai hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Secara simultan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari.

---

**Kata kunci :** *Kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Suatu instansi maupun organisasi memiliki visi dan misi berbeda-beda tergantung pada tujuan organisasi dan terdapat berbagai upaya serta strategi guna tercapainya visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Dalam organisasi tidak terlepas dari 6 unsur-unsur manajemen yaitu Man (sumber daya manusia), Money (uang), Materials (bahan baku), Machines (peralatan), Method (metode), Market (pasar) keenam unsur ini nantinya akan dikelola secara efektif dan efisien guna tercapainya visi dan misi organisasi.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga, mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya aspek yang memegang peranan penting didalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Usman dalam Muhammad (2017) sumber daya manusia merupakan aset utama (ultimate resources) suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Artinya kesuksesan dapat dicapai dengan mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu keunggulan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Saputra dalam Putu, dkk 2014).

Menurut Luthans (2006) faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan. Menurut Robbins dalam Rizka, dkk (2017) mengatakan karyawan yang bahagia menyebabkan karyawan lebih produktif. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan bermanfaat karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas dan memperbaiki sikap serta perilaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Gibson dalam pasalong dalam Irham (2018) menyatakan kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karena dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan organisasi sehingga mendorong dan membangun suatu kinerja.

Organisasi yang bergerak di bidang pemerintahan pun dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, seperti pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Dimana para pegawai merupakan salah satu aset utama untuk keberlangsungan segala aktivitas yang ada di organisasi tersebut. Instansi Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari mempunyai tugas dan kewajiban membantu DPRD dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, penyelenggaraan perundang-undangan lingkup DPRD dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Instansi Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari terletak di Jl. Jendral Sudirman, Muara Bulian, Kab. Batanghari, Jambi.

Kepuasan kerja dan Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan Motivasi termasuk komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun yang melatar belakangi pemikiran tersebut dikarenakan kepuasan kerja yang jelas dapat menjadikan seorang pegawai menjadi lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya diorganisasi atau instansi. Begitu pula dengan Motivasi yang tinggi akan menjadikan karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2011) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja

tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011).

### **Pengukuran Kinerja Pegawai :**

Menurut Robert L.Mathis dan Jhon H.Jackson (2011) mengungkapkan ada 5 elemen pokok yang dipakai untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

#### **Kuantitas dari hasil**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### **Kualitas dari hasil**

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, tingkat dimana hasil aktifitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### **Ketepatan waktu dari hasil**

Ketepatan waktu adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lainnya.

#### **Kehadiran**

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja.

#### **Kemampuan bekerja sama**

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### **Kepuasan kerja**

Menurut Robbins (2015) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pada prinsipnya selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan dari organisasi.

Pengukuran Pengembangan Pegawai, Menurut Robbins (2015) pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut : 1) Pekerjaan itu sendiri Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apabila memiliki elemen yang memuaskan, 2) Gaji, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, 3) Promosi jabatan Yaitu kesempatan mendapatkan promosi juga merupakan dimensi kepuasan kerja. Setiap karyawan pasti mendambakan promosi jabatan agar dapat memotivasi mereka dalam bekerja, 3) Kondisi kerja, Yaitu serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut, 4) Rekan kerja, Yaitu teman-teman kepada siapa seorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, 5) Pengawasan atau penyeliaan,

Yaitu baik karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

### **Motivasi**

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu atau motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan. Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu movere, yang berarti “mengerahkan”. Motivasi Robbins (2003) adalah proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu mencapai tujuan.

Teori kebutuhan yang dikemukakan David McClelland menyatakan motivasi berkaitan erat dengan konsep belajar. Oleh karena itu indikator masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins, 2003):

#### **Motivasi Berprestasi**

Indikator yang digunakan untuk menilai motivasi adalah sebagai berikut : 1) Dorongan untuk unggul, 2) Standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaan, 3) Usaha meraih sukses dalam pekerjaan, 4) Kesediaan pegawai menerima resiko yang relatif tinggi dalam pekerjaan, 5) Usaha untuk memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan, 6) Usaha memperoleh tanggung jawab untuk pemecahan masalah ditempat kerja

#### **Motivasi kekuasaan**

Indikator yang digunakan untuk menilai motivasi adalah sebagai berikut : 1) Perilaku yang diinginkan dalam pekerjaan, 2) Usaha untuk mengendalikan orang lain dalam pekerjaan, 3) Usaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan, 4) Usaha untuk memimpin dalam pekerjaan, 5) Usaha untuk menjadi karakter yang cocok sebagai seorang pemimpin, 6) Usaha memiliki ide-ide untuk memenangkan kompetitor dalam pekerjaan

#### **Motivasi berafiliasi**

Indikator yang digunakan untuk menilai motivasi adalah sebagai berikut : 1) Usaha untuk berhubungan ramah dengan teman atasan maupun bawahan, 2) Usaha untuk bersikap ramah dengan teman, atasan maupun bawahan, 3) Usaha untuk mempunyai hubungan yang erat dengan teman, atasan, maupun bawahan, 4) Usaha untuk memiliki sikap kooperatif dalam pekerjaan.

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang masih bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diujikan secara empiris. Berdasarkan Uraikan dan Kerangka pemikiran diatas maka Rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1: Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2: Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H3: Diduga bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### **METODE**

#### **Rancangan penelitian**

Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei. Sesuai dengan model yang dikembangkan adalah memiliki tujuan deskriptif dan eksplanatif. Tujuan deskriptif adalah untuk mendeskripsikan variabel-variabel utama penelitian yaitu kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Sedangkan tujuan eksplanatif yaitu untuk menjelaskan

jalanan hubungan diantara variabel-variabel utama, yaitu kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan dua variabel independent berupa kepuasan kerja dan motivasi.

### **Populasi dan sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari yang berjumlah 43 orang.

### **Jenis dan sumber data**

#### **Pengumpulan data primer**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari.

#### **Data sekunder**

Data yang diperoleh dari data yang diberikan oleh kantor, seperti gambaran umum Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Adapun cara untuk melakukan penelitian ini, yaitu melakukan Observasi, dimana Mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara observasi langsung ketempat penelitian, dengan observasi ini maka dapat melihat langsung keadaan instansi tempat penelitian berlangsung.

### **Metode analisis data**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel yang diteliti Caranya yaitu dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori. uji validitas dipergunakan untuk mengukur apakah kuesioner telah sesuai dan benar. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat korelasi antara skor dari masing-masing data dibanding dengan skor totalnya. validitas dapat dicek melalui nilai signifikansi yaitu jika  $\alpha > 0,05$  maka kuesioner dianggap valid (Ghozali:2011). Menurut Ghozali (2011) Uji reabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan reliabel bila dilakukan berkali-kali Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha  $> 0,60$ .

Uji parsial (Uji t) ini dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independent lainnya konstan (Ghozali,2014). Uji Simultan ( Uji F)Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014). Dengan tingkat signifikan 0,05. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji validitas dan uji reliabilitas**

Konstruk yang valid dan reliable didapatkan setelah melakukan beberapa kali iterasi pengujian sampai didapatkan nilai r hitung untuk uji validitas diatas 0,05 dan nilai Reliabilitas diatas 0,6. Dari hasil *output* untuk masing-masing indikator sudah memenuhi kriteria dengan nilai seluruh indikator diatas 0,05. validitas konstruk dari

semua variabel dan dimensi mempunyai nilai diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria.

### **Uji hipotesis**

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,030 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. hal ini sejalan dengan pendapat Ivancevich, dkk dalam Agus, dkk (2016) yang menyatakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan Juniantara dan Gede Riana (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikansi uji t sebesar 0,015 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Murty dan Hudiwinarsih dalam Ni Made dan I.G.A Dewi (2016) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) yang menampilkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan termotivasi maka akan menyebabkan kinerja pegawai tersebut meningkat.

#### **Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.**

Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat yang diteliti dan diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji Anova atau F test dengan menggunakan program SPSS diperoleh tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000 dengan angka signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya hal ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Florida Dessy Putri dan A.M Rosa Widjojo (2013). Dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Kepuasan kerja dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan yang dirasakan pegawai merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang terpenuhi oleh organisasi maka akan mendorong karyawan agar lebih produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

**Perhitungan hasil uji hipotesis**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,606	3,446		1,337	,189
	Kepuasan kerja	,342	,152	,396	2,253	,030
	Motivasi kerja	,279	,109	,450	2,559	,014

a. Dependent variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2021

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Gambaran kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari menunjukkan pegawai dikantor ini telah memberikan kontribusi yang tergolong tinggi besar terhadap organisasi maupun antar pegawai terutama pada dimensi kemampuan bekerjasama. Gambaran kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari menunjukkan bahwa kepuasan itu sendiri datangnya dari organisasi dan kantor ini telah mampu memberikan pelayanan yang memuaskan baik dari segi gaji, pekerjaan yang sesuai keahlian maupun hubungan yang terjalin dengan atasan. Gambaran pada variabel Motivasi Kerja sudah menunjukkan pegawai memiliki dorongan yang tinggi untuk keberhasilan organisasi.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian pada  $t_{hitung}$  diperoleh hasil signifikan. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat maka akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti memberi saran sebagai pertimbangan yaitu :

Indikator kinerja karyawan dengan nilai terendah yaitu pegawai menaati jam kerja yang berlaku oleh karena itu, penulis menyarankan agar pihak instansi memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai agar produktifitas organisasi dapat lebih meningkat.

Indikator kepuasan kerja dengan nilai terendah yaitu organisasi memiliki sarana dan prasarana yang memadai dalam bekerja oleh karena itu, penulis menyarankan hendaknya segala perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan oleh pegawai perlu menjadi perhatian dan direalisasikan pengadaannya dengan memenuhi perlengkapan dan peralatan yang dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Indikator motivasi kerja dengan nilai terendah yaitu Perlengkapan kerja digunakan sesuai kebutuhan agar tetap dapat dipergunakan dalam jangka waktu lama. oleh karena itu, penulis menyarankan agar pihak instansi untuk dapat melakukan pemeliharaan secara rutin terhadap peralatan dan perlengkapan kantor agar peralatan

tersebut dapat digunakan secara maksimal dalam jangka waktu yang lama untuk menunjang tercapainya kinerja organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, D. (2011). Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS 21 Update Pls Regresi.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Tapala, I. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 6(1).
- Kurniawan, N. R. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah* (Doctoral dissertation, UPN "Veteran" Yogyakarta).
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Kusuma, I. P. S. W., & Ardana, K. (2014). *Pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Psikologi Udayana*, 4(2), 426-34.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behaviour*. Global ed. *Person Education Inc.*, Upper Saddle River, New Jersey.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sitompul, S. S. (2017). Aktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada pt. sinco jaya abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting Volume 1 No 1*. <https://media.neliti.com/media/publications/256274-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-606043a4.pdf>.



© 2021 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)