

## **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI AYUDANA MERTA AYUNAN ABIANSEMAL**

**Ida Bagus Wahyu Swadiputra<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>2</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email : wahyuswadiputra@gmail.com

### **ABSTRAK**

Perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Apabila individu dalam perkantoran SDM nya dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Kinerja Karyawan menjadi peranan penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut juga terjadi pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan abiansemal.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal berjumlah 36 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik Motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sama halnya dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebaliknya bilamana kepuasan kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun

**Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*The company expects good performance from each employee in carrying out the tasks assigned by the company. If the individual in the HR office can run effectively, the company will continue to run effectively. Employee performance plays an important role in an organization. This also happened to the Ayudana Merta Cooperative, therefore this study aims to determine the Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Ayudana Merta Cooperative.*

*he population of this study were all 36 employees of the Ayudana Merta Cooperative, using saturated sampling in which all members of the population were used as respondents. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis.*

*Based on the analysis results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the better the motivation, the better the employee's performance, and vice versa, the lower the motivation, the lower the employee's performance. Similarly, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, this means that if job satisfaction is increased, employee performance will increase, otherwise if job satisfaction is lowered, employee performance will decrease.*

**Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebuah organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnisnya, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Nasution (2016:1) manusia adalah sumber daya yang penting dalam industri dan organisasi, penjelasan tersebut sangat jelas bahwa keberadaan sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya akan membawa keberhasilan bagi sebuah perusahaan atau organisasi tetapi juga sebagai salah satu investasi jangka panjang bagi perusahaan. Tetapi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional perusahaan harus secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan kepada masing-masing individu sumber daya manusia tersebut (Oktavianti, 2020).

Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal. Syukur (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja karyawan merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf (2015) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widayani, 2021). Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang mampu memenuhi pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang seharusnya, melakukan pekerjaan dalam waktu yang tepat dan disiplin serta mematuhi segala aturan yang ada maka mampu memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan begitu pula sebaliknya. Maka dari itu kinerja karyawan diharapkan mendapat perhatian lebih oleh suatu perusahaan, karena dengan terjadinya penurunan kinerja akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan itu sendiri (Sembiring, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Sembiring, 2020). Motivasi kerja sangat penting bagi organisasi karena setiap kepedulian membutuhkan sumber daya fisik, keuangan dan manusia untuk mencapai tujuan. Melalui motivasi itulah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sepenuhnya. Hal ini bisa dilakukan dengan membangun kesediaan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu perusahaan dalam mengamankan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasi, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan (Sembiring, 2020). Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal

positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Koperasi Ayudana Merta yang berkaitan dengan permasalahan motivasi kerja, dapat dilihat pada indikator kebutuhan rasa aman. Karyawan berpendapat bahwa Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal tidak memfasilitasi karyawannya dengan jaminan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Jaminan Hari Tua dan BPJS Kesehatan. Karyawan yang sudah dan belum memiliki BPJS diminta untuk membayar iuran BPJS secara pribadi. Di samping itu, apabila karyawan sakit maupun harus dirawat di rumah sakit, biaya perawatan dan biaya pengobatan tersebut tidak dapat diklaim ke kantor karena karyawan dianjurkan untuk menggunakan BPJS dan membayarkan secara pribadi. Hal tersebutlah yang dapat menghambat kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan.

kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (Hariana, 2021). Aziri (2016) berpendapat bahwa, kepuasan kerja mewakili perasaan yang muncul sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dilihat di satu sisi sebagai perasaan positif dan negatif orang tersebut terhadap pekerjaannya dan sampai tingkat tertentu perasaan orang tersebut apakah dia menyukai atau tidak menyukai karyanya (Amstrong, 2016). Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketika seorang

karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal yang berkaitan dengan permasalahan kepuasan kerja, dapat dilihat pada indikator gaji (*pay*). Adapun rincian gaji karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Gaji Pokok (Rp)	Uang Makan (Rp)	Uang Transport (Rp)	Insentif (Rp)	Total Gaji (Rp)
Januari	36	23	66.600.000	8.280.000	5.796.000	200	80.876.000
Februari	36	20	66.600.000	7.200.000	5.040.000	200	79.040.000
Maret	36	21	66.600.000	7.560.000	5.292.000	200	79.652.000
April	36	22	66.600.000	7.920.000	5.544.000	200	80.264.000
Mei	36	22	66.600.000	7.920.000	5.544.000	200	80.264.000
Juni	36	21	66.600.000	7.560.000	5.292.000	200	79.652.000
Juli	36	23	66.600.000	8.280.000	5.796.000	200	80.876.000
Agustus	36	21	66.600.000	7.560.000	5.292.000	200	79.652.000
September	36	22	66.600.000	7.920.000	5.544.000	200	80.264.000
Oktober	36	23	66.600.000	8.280.000	5.796.000	200	80.876.000
November	36	20	66.600.000	7.200.000	5.040.000	200	79.040.000
Desember	36	23	66.600.000	8.280.000	5.796.000	200	80.876.000
<b>Jumlah</b>			<b>799.200.000</b>	<b>93.960.000</b>	<b>65.772.000</b>	<b>2.400.000</b>	<b>961.332.000</b>
<b>Rata-rata</b>			<b>66.600.000</b>	<b>7.830.000</b>	<b>5.481.000</b>	<b>200</b>	<b>80.111.000</b>
<b>Rata-Rata Gaji Karyawan</b>							<b>2.225.306</b>

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa rata-rata gaji dari 36 orang karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal adalah sebesar Rp 2.225.306,- di mana nilai tersebut sudah termasuk dengan gaji pokok, uang makan, uang transportasi dan insentif. Di mana total gaji yang diterima karyawan tersebut masih berada dibawah UMR Kabupaten Badung yakni Rp 2.900.000,-. Karyawan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal berpendapat bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk

memenuhi kebutuhan hidup sehingga karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. MOTIVASI

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan (Geraldi, 2020).

### 2. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Davis (2016) mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kepuasan kerja *is the way an employee feels*

*about his or her job*” Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2018) kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa istilah pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 4. Hipotesis

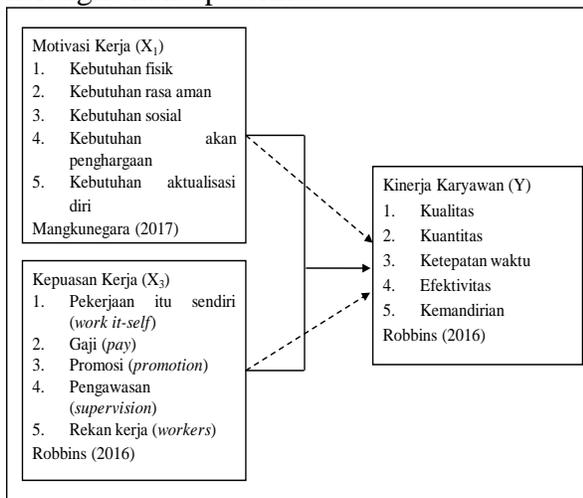
- H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.
- H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.
- H<sub>3</sub>: Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Penelitian ini dilakukan di Koperasi Ayudana Merta yang berlokasi di Jalan Rajawali, Banjar Geria, Desa Ayunan, Kecamatan Abiansemal,

Kabupaten Badung. Sampel dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 36 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural berbasis variance atau component based structural equation model, yang dikenal dengan Partial Least Square (PLS) yang diuji melalui tahapan sebagai berikut : konseptualisasi model, menentukan model analisis algorithm, menentukan metode resampling, menggambar diagram jalur, evaluasi model, pengujian hipotesis dan pengujian pengaruh mediasi menggunakan program SmartPLS 3 (Ghozali dan Latan, 2015: 47).

Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan digambarkan melalui kerangka konsep berikut.



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan

mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel 5.1 berikut:

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,968	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,916	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,894	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,935	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,941	Valid
2	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,902	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,891	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,832	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,881	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0,939	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,883	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,901	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,889	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,890	Valid
		Y <sub>1.5</sub>	0,902	Valid

Berdasarkan Tabel 5.1, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrument dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2016). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5.2 berikut.

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cut Point	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,960	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,931	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,935	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5.2, dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel motivasi kerja sebesar 0,960, kepuasan kerja sebesar 0,931 dan kinerja karyawan sebesar 0,935. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut:

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,513	2,793		1,258	0,217
Motivasi Kerja	0,399	0,142	0,429	2,810	0,008
Kepuasan Kerja	0,386	0,161	0,366	2,400	0,022

Berdasarkan Tabel 5.15, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 3,513 + 0,399X_1 + 0,386X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 3,513 menunjukkan bahwa apabila nilai dari motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal akan meningkat sebesar 3,513 satuan.

b<sub>1</sub> = +0,399 berarti apabila motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dinaikkan satu satuan (1) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,399 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.

b<sub>2</sub> = +0,386 berarti apabila kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dinaikkan satu satuan (1) dan motivasi kerja (X<sub>1</sub>) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,386 satuan. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.

### KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. Semakin baik motivasi kerja yang ada pada Koperasi Ayudana Merta maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta. Semakin meningkat kepuasan kerja yang ada di Koperasi Ayudana Merta maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. Semakin baik motivasi kerja dan kepuasan kerja yang ada di Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal maka semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat ( $H_3$ ) diterima.

## SARAN

1. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator X1.2 (kebutuhan rasa aman) sebesar 4,02, maka peneliti sarankan agar pimpinan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal memberikan karyawan jaminan berupa jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.
2. Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator X2.2 (gaji/pay) sebesar 3,77, maka peneliti sarankan agar pimpinan Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal gaji yang pantas dan layak kepada karyawan jika telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, K. V., & Cahyani, R. A. D. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 170-177.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziri, B. 2016. Job Satisfaction: A Literature Review. *Journal Management Research And Practice*, Vol.3 Issue 4. PP: 77-86.
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Bandung
- Charina, A. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 4(2), 268-276.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2016. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw – Hill Education, New York.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. 2020. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1-7.
- Firda. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 3, No 3.
- Geraldi Putranto. 2020. Analisis Kualitas Layanan Bagian Penerimaan Mahasiswa Baru di Universitas Agung Podomoro. *Skripsi*. Podomoro University.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafidzi, Achmad Hasan. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hariana, F. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 170-183.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Kotler, Amstrong. 2016. *Principles of Marketing Sixteenth Edition Global Edition*. England. Pearson Education Limited.
- Kurnia, F. M., & Senen, S. H. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 129-140.
- Kurniawan, M. 2016. Implementasi Pendidikan Karakter Disiplin dalam Pendidikan Agama Islam di SMA Negeri 1 Batusangkar. *Jurnal al-Fikrah*. Vol. IV, No. 2.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. Organizational Behavior and Human Performance. pp: 68-106.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariana, R., & Irfani, H. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 6, No. 2, 193-202.
- Matana, Anastasia. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Nasution, Abdul Haris. 2016. Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa (Studi Multi Kasus di MTsN Pucanglaban Dan MTsN Bandung Tulungagung). *Skripsi*. Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Oktavianti, N. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148-155.

- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta
- Rani, I. H., & Mayasari, M. 2015. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Riduwan dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta.
- Rusman. 2016. *Model – Model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211-226.
- Saraswati, N. P. A. S., & Widyani, A. A. D. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Sidemen. *VALUES*, 2(2), 324-332.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sembiring, H. 2020. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Setyati S. 2016. *Pengantar Agronomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Subakti, A. G. 2016. Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596-606.
- Sudiyanto, T. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suhardi, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto. 2016. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Syukur, Abdul., Edy Supriyono, Yohana Kus Suparwati. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma* Vol. VII. No. 2. Universitas Diponegoro.
- Uhing, Y. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Winarti., Agustin, R.N., Wijayanti, K. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Aktivitas Belajar Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah. *Unnes Journal of Mathematics Education*, 3(2), hlm. 138-144.
- Wijaya, S. A., & Pradhanawati, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 298-304.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.