

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PADI MANDIRI VALUTA DENPASAR

I Kadek Yayang Arta Sentana, I Gede Rihayana, Bagus Nyoman Kusuma Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [kadekyayang1234@gmail.com](mailto:kadekyayang1234@gmail.com)

### ABSTRACT

*Employee performance is very important in the success of a company, one of which is by good leadership, providing employee job satisfaction and maintaining employee work competence. The purpose of this study is to determine the influence of leadership, job satisfaction and competence on the performance of PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar. The location of this research was conducted at PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar with a sample of 30 respondents. The sampling method used in this study is a nonprobability sampling method in the form of saturated sampling. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, determination coefficient test, F test and t test. The results of this study found that leadership has a positive and significant effect on employee performance which means better leadership. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Competency has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given in this study are the leaders of PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar in order to always be able to provide motivation or enthusiasm for all employees so that they can do work with maximum results, provide job training to employees, and provide training in advance to prospective employees.*

*Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Compatibility, Employee Performance*

### I. PENDAHULUAN

*Human Resources* atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas (Anggayuni, 2016).

Mempunyai kinerja yang baik adalah harapan bagi setiap perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik akan membentuk suatu hubungan yang harmonis dan suasana kinerja yang menyenangkan dalam tercapainya tujuan. Secara sepintas kinerja biasa diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya (Rohmat, 2015).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar yang

beralamat di Jalan Danau Tamblingan No. 198 Sanur, Kota Denpasar. PT. Padi Mandiri Valuta memberikan layanan valuta asing terbaik dan terpercaya secara online dan offline. Memiliki visi perusahaan “Berkomitmen untuk menjadi pilihan pertama pelanggan untuk layanan valuta asing dengan memiliki outlet di seluruh Indonesia, menyediakan layanan penukaran valuta asing dengan harga yang kompetitif. Menjadi money changer terbaik dan terpercaya dalam melayani transaksi jual beli mata uang asing”. Bagi perusahaan meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting terutama jika dilihat dari indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja salah satunya dengan melihat tingkat kehadiran karyawan (Mathis, dkk, 2017).

Hasil presentase tingkat absensi karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar diatas merupakan salah satu indikasi adanya permasalahan terhadap kinerja karyawan karena tingginya rata-rata ketidakhadiran karyawan selama tahun 2022 yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan sikap kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Wahyudi (2009), mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar, beberapa karyawan merasa kondisi saat ini di PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar yaitu kurang konsistennya pimpinan dalam mengatur peraturan baik bersifat umum maupun khusus, seperti peraturan yang sudah termuat dalam SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang seharusnya bisa diterapkan setiap harinya, tapi kenyataannya penerapan SOP tersebut tidak berlangsung lama.

Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sesuai hasil observasi peneliti pada objek penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja pada Pegawai PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar belum terasa begitu

memuaskan antara lain : 1) beban kerja kurang proporsional, hal ini ditunjukkan dengan tidak sesuainya pekerjaan dengan minat dan keahlian pegawai; 2) gaji yang diterima masih dirasa kecil karena kebutuhan hidup yang selalu meningkat; 3) masih rendahnya apresiasi atasan terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai

Menurut George,dkk. (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di duniakerja. Karyawan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar kurang menguasai informasi yang diberikan oleh atasan terkait pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar”**

## I. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Path-Goal Theory*

*Path-Goal Theory* adalah suatu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, (1971) yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada inisiatif *structure* dan *consideration* serta teori pengharapan. Robert house menyampaikan teorinya bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismanya.

### 2.2 **Kepemimpin**

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan Bersama (Apriyanti,2020). Menurut Khair (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Arianti (2020) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan dan penilaian atas pekerjaan seseorang terhadap pemenuhan kebutuhan dan keinginannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan (Darma,2019).

### 2.4 Kompetensi

Kompetensi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa dalam mencapai tujuan perusahaan (Khair,2019). Kompetensi didefinisikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno,2019).

### 2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya (Daulay,2019). Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas dan hidup disamping aset-aset lainnya yang tidak hidup seperti modal, bangunan gedung, mesin, dan sebagainya (Akbar,2018). Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan

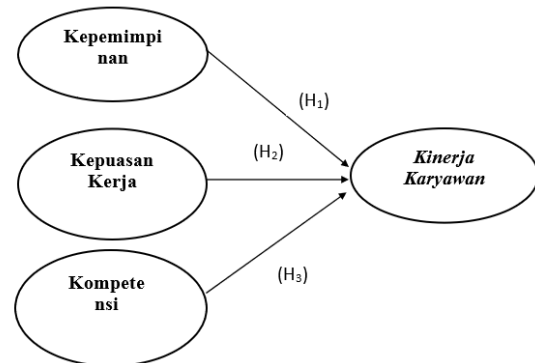
tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik sertasesuai dengan visi dan misi perusahaan (Arya,2018).

## II. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

### 3.2 Hipotesis

- H<sub>1</sub>:** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar.
- H<sub>2</sub>:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar.
- H<sub>3</sub>:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar.

## III. METODE PENELITIAN

### 4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar yang terletak di Jalan Danau Tamblingan no. 198 Sanur, Kota Denpasar, dimana obyek penelitian ini Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode nonprobability sampling berupa sampling jenuh. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan yang bekerja pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar. Teknik analisis data yang dipergunakan

yaitu analisis regresi linear berganda, Uji t dan Uji F.

#### 4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan rumus dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat: Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstan

b1 = Koefisien regresi dari X1

b2 = Koefisien regresi dari X2

b3 = Koefisien regresi dari X3

X1 = Variabel bebas: Kepemimpinan

X2 = Variabel bebas: Kepuasan Kerja

X3 = Variabel bebas: Kompetensi

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas nilai *product moment* kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 maka dinyatakan valid. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel

#### 5.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas nilai *Asymp. Sign (2- failed)* sebesar 0,089 yang lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

##### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada variabel kepemimpinan nilai sig sebesar 0,136, kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,336, kompetensi memiliki nilai signifikansi 0,460 yang dimana lebih besar dari 0,05 sehingga

dapat dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

#### 5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar yang disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.769	2.784		.995	.329
	Kepemimpinan	.542	.180	.391	3.020	.006
	Kepuasan Kerja	.159	.062	.234	2.561	.017
	Kompetensi	.400	.128	.429	3.133	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 7

Sumber: Data di olah (2023)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 2,769 + 0,542X_1 + 0,159X_2 + 0,400X_3$$

#### 5.4 Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.823	4.13963

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,917. Besarnya nilai R 0,917 ini berada diantara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar.

#### 5.5 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,823 atau sebesar 82,3%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri

Valuta Denpasar adalah sebesar 82,3% dan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.6 Uji t

Berdasarkan Tabel 1, dapat diuraikan sebagai berikut hasil uji pada penelitian ini.

- a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 3,020 dengan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$  sehingga H1 diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar.
- b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,561 dengan tingkat signifikansi  $0,017 < 0,05$  sehingga H2 diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar.
- c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,133 dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$  sehingga H3 diterima. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar.

## 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kepemimpinan memiliki nilai regresi sebesar 0,542 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar, sehingga H1 diterima. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena pimpinan

yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut.

Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan dan Anwar (2022), Alfanda, dkk. (2022), Huda, dkk. (2022), Erwin, dkk. (2018) dan Rafiie & Nasir Azis, (2018) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kepuasan kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,159 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$  yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar, sehingga H2 diterima. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya kinerja karyawan meningkat.

Semakin bagus kepuasan kerja karyawan, maka semakin berdampak baik bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi, dkk. (2018), Asmawiyah, dkk. (2020), Deni, dkk. (2019), Rosmaini dan Tanjung (2019) dan Saragih et al., (2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kompetensi memiliki nilai regresi sebesar 0,400 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar, sehingga H3 diterima. Karyawan yang



memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung, (2019), Erwin et al., (2018) Adam, dkk. (2021), Dwiyantri, dkk. (2018), Ainanur dan Tirtayasa (2018), yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## VI. Kesimpulan

### 6.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar akan semakin meningkat.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar akan semakin meningkat.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar akan semakin meningkat.

### 6.1 Keterbatasan dan Saran

#### 1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian terbatas hanya dilakukan pada karyawan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar yang berjumlah 30 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang agar menggunakan perusahaan lain yang memiliki jumlah

sampel yang lebih banyak guna mendapatkan hasil yang lebih luas. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompetensi. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar supaya selalu bisa memberikan motivasi atau semangat kerja kepada semua karyawan agar bisa melakukan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.
- 2) Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar supaya menempatkan karyawan pada posisi kerja yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan.
- 3) Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Padi Mandiri Valuta Denpasar supaya mencari karyawan dengan latar belakang pendidikan yang baik dan cocok dengan posisi yang akan di isi. Selain itu perusahaan juga bisa memberikan traning terlebih dahulu kepada calon karyawan supaya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dikerjakan nantinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 41-50.
- Alfanda, F. A., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Graha Kharisma. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen(JIRM)*, 11(60)
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Erwin, Suhardi, & Sastra, E. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 4, 32-52. <http://stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/35>
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se- Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 2337-3067.
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21-30
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Ridwan, A. A., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 274-284.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saragih, R. S., Parulian, H. M., & Simarmata. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel

moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192

Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).