

## **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Langgang Buana Perkasa**

**Adiatma Banau Hadi<sup>1</sup>, Hendrian<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Magister Manajemen. Universitas Terbuka

### **Abstrak**

Menciptakan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat dilakukan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja secara individu dapat diciptakan yakni ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar tercipta rasa puas sesuai dengan keinginannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan 69 karyawan PT. Langgang Buana Perkasa sebagai sampel penelitian. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS sebagai alat analisis statistik. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgang Buana Perkasa. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgang Buana Perkasa. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Langgang Buana Perkasa. Artinya bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang baik secara kuantitas dan berkualitas, perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang baik bagi karyawan dan menjamin adanya kepuasan kerja dalam diri karyawannya.

**Kata Kunci:** motivasi; kepuasan kerja; kinerja karyawan

### **Abstract**

*Creating employee job satisfaction is not an easy thing because job satisfaction can be created if the variables that influence it can be done well and can be accepted by employees in a company. Individual job satisfaction can be created, namely when an employee has high work motivation, they will do their best work in order to create a sense of satisfaction according to their wishes. This research uses a quantitative approach, involving 69 employees of PT Langgang Buana Perkasa as research samples. This research also uses multiple regression analysis techniques with the help of SPSS as a statistical analysis tool. The results found that work motivation partially had a positive and significant effect on employee performance at PT Langgang Buana Perkasa. Job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Langgang Buana Perkasa. Motivation and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Langgang Buana Perkasa. This means that in order to get good work results in quantity and quality, the company must be able to provide good motivation for employees and ensure job satisfaction in its employees.*

**Keywords:** motivation; job satisfaction; employee performance

---

Copyright (c) 2025 Adiatma Banau Hadi

✉ Corresponding author :

Email Address : adiatmahadi@gmail.com

## PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi perusahaan, salah satu permasalahan penting yang sering dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja SDM atau karyawannya. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan bahwa perusahaan akan sukses meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan ini akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi yang baik, sehingga mampu meningkatkan kepuasan bekerja dan pada akhirnya juga dapat berkontribusi positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi (2011), motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa motivasi seharusnya diupayakan hadir untuk mampu menjadi pemantik semangat para karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya dengan baik. Pada kenyataannya sangat diperlukan adanya kondisi yang mampu memacu kerja karyawan diantaranya dengan memberikan peluang pada pegawai untuk mengutarakan hasil pemikiran dalam menetapkan sebuah keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah didapatkan. Melalui hal yang demikian, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang telah dicapai.

Herzberg (1959) berpendapat bahwa apabila para pimpinan perusahaan ingin memberikan motivasi pada bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang meliputi standar prestasi, pengakuan, tanggung jawab, beban pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. Karyawan akan merasa puas apabila berhasil mencapai suatu target kerja, mendapatkan pengakuan dan apresiasi atas hasil kerja, serta tentunya diberikan ruang untuk dapat tumbuh berkariir secara profesional.

Noermijati (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan selalu menjadi perhatian utama para manajer atau pimpinan perusahaan. Seseorang masuk menjadi anggota organisasi atau bekerja pada suatu perusahaan diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan produktivitas karyawan juga rendah. Para peneliti lain juga menyatakan hal ini, diantaranya Likert (1961), yang melihat hubungan antara faktor motivator/intrinsik dengan kepuasan kerja dan faktor hygiene/ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Dan mengilustrasikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Maka sangat penting bagi pengelola organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tercapai efisiensi dan efektifitas organisasi melalui karyawan yang puas dan berkinerja tinggi. Cara yang bisa ditempuh adalah dengan meningkatkan produktivitas

perusahaan dan peningkatan produktivitas perusahaan ini harus didahului dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia atau SDM.

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (1995) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap senang dimana seseorang mendapatkan hasil pekerjaan yang positif. Setiap manusia mempunyai kepuasan tersendiri dimana ketika seseorang berada di tempat yang diinginkan, orang tersebut akan berusaha sekuat mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik, terciptanya kepuasan tersebut membuat seseorang menanamkan niatnya untuk selalu giat untuk melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja harus selalu dipertahankan dan dipelihara untuk dapat digunakan dalam mencapai pemenuhan kebutuhan karyawan dan organisasi.

Kepuasan di setiap organisasi atau perusahaan menjadi satu benteng pertahanan sebagaimana untuk menjadi semangat seseorang atau kelompok agar tetap bekerja dengan maksimal. Seorang individu melakukan pekerjaan idealnya untuk mencapai kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Untuk itu, manajer atau pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap ataupun perilaku umum di dalam pekerjaan seseorang dengan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Sedangkan Greenberg dan Baroon (2003) mendiskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya dalam bekerja: senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama, faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), 4 kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Kedua, faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Jadi, hal tersebut menguatkan asumsi bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang diciptakan oleh karyawan pada suatu perusahaan yang bersangkutan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat

dilakukan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja secara individu dapat diciptakan yakni ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar tercipta rasa puas sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang memiliki rasa puas tentunya juga didukung oleh suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dengan nyaman sesuai dengan harapannya akan membentuk kinerja yang positif bagi perusahaan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan di dalam penelitian. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Langgang Buana Perkasa yang berjumlah 69 karyawan. Oleh karenanya, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen kuesioner sebagai alat bantu pengumpulan. Sementara alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan dibantu melalui *software SPSS*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	r hitung	Keputusan
<b>Motivasi</b>		
X1.1	0,430	Valid
X1.2	0,515	Valid
X1.3	0,496	Valid
X1.4	0,574	Valid
X1.5	0,465	Valid
X1.6	0,527	Valid
X1.7	0,560	Valid
X1.8	0,581	Valid
X1.9	0,763	Valid
X1.10	0,540	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>		
X2.1	0,535	Valid
X2.2	0,514	Valid
X2.3	0,544	Valid
X2.4	0,691	Valid
X2.5	0,651	Valid
X2.6	0,512	Valid
X2.7	0,758	Valid
X2.8	0,635	Valid
X2.9	0,571	Valid
X2.10	0,448	Valid

Kinerja		
Y.1	0,717	Valid
Y.2	0,509	Valid
Y.3	0,408	Valid
Y.4	0,438	Valid
Y.5	0,514	Valid
Y.6	0,544	Valid
Y.7	0,590	Valid
Y.8	0,433	Valid
Y.9	0,545	Valid
Y.10	0,520	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrumen variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja) dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $> 0,30$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

## 2. Uji reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

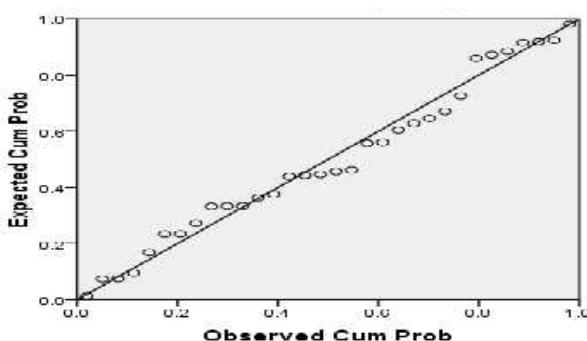
No	Variabel	Jumlah Item dalam kuesioner	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	10	0,735	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	10	0,789	Reliabel
3	Kinerja (Y)	10	0,696	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel tersebut menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai cronbach alpha masing-masing variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja adalah 0,735, 0,789, 0,696 yang berarti semua variabel tersebut reliabel karena memiliki nilai koefesien alpha diatas 0.60.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik yang terlihat di bawah bahwa semua titik-titik pernyataan mendekati atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data sudah terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinearitas

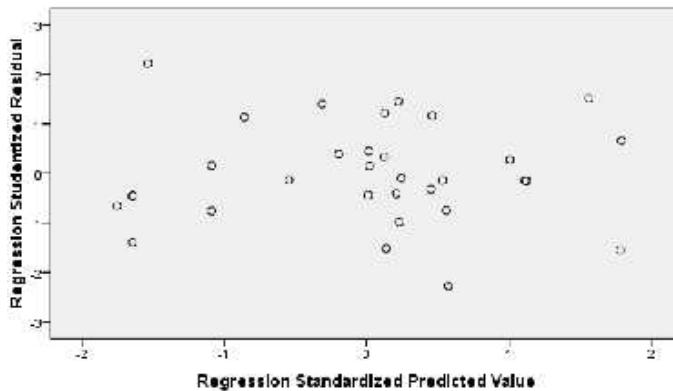
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.581	1.721
Kepuasan Kerja	.581	1.721

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai variance inflation factor (VIF) < 10 dan tolerance > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik *Scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak pakai.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.719	.497		1.446	.159		
Motivasi	.393	.161	.400	2.442	.021	.581	1.721
Kepuasan Kerja	.410	.161	.416	2.537	.017	.581	1.721

Sumber: data diolah, 2024

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 0,719 + 0,393 X_1 + 0,410 X_2 + e$$

Diketahui nilai t hitung (2,442) > nilai t tabel (2,045) dan Sig. (0,021) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgang Buana Perkasa. Sementara lain, diketahui nilai t hitung (2,537) > nilai t tabel (2,045) dan Sig. (0,017) < 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgang Buana Perkasa.

## 5. Uji Simultan

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square F	Sig.

1	4.097	2	2.048	17.565	.000 <sup>a</sup>
Regression					
Residual	3.382	29		.117	
Total	7.479	31			

Sumber: data diolah, 2024

Diketahui nilai F hitung (17,565) > nilai F tabel (3,328) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

## 6. Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Durbin-Watson Estimate	
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.517	.3415	1.795

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai *adjusted R square* sebesar 0,517 atau 51,7%, berarti kinerja karyawan pada PT. Langgang Buana Perkasa dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 48,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan karyawan PT Langgang Buana Perkasa setuju dalam merasa terpenuhinya motivasi mereka dalam bekerja melalui pemberian kesempatan yang sama dalam bekerja di perusahaan serta adanya pengakuan, apresiasi dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang baik. Secara teoritis didukung oleh pernyataan Mangkunegara (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Karyawan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Brian Damara (2018) dan Sudirman Gulo (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan PT Langgang Buana Perkasa secara umum setuju dalam merasa tantangan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai ekspektasi, gaji yang diterima cukup memuaskan, adanya kejelasan jenjang karir, hubungan yang baik dengan atasan, serta merasa mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja lainnya. Secara teoritis hal ini sesuai dengan Gibson (2000) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk dari rasa senang karyawan dalam melewati tantangan-tantangan kerjanya. Secara empiris hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rochmat et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sig. F (0,000) <  $\alpha = 0,05$ , nilai F hitung (17,565) > nilai F tabel (3,328) sehingga variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai R square diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan

memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,517 (51,7%) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut diantaranya kemampuan, keahlian, rancangan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tentunya selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi Sofyan (2018) bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan guru SMPIT Putra Cendekia.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja secara parsial bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgang Buana Perkasa. Artinya bahwa pemberian motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgang Buana Perkasa. Artinya bahwa semakin meningkat tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan yang didapatkan. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Langgang Buana Perkasa. Artinya bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang baik secara kuantitas dan berkualitas, perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang baik bagi karyawan dan menjamin adanya kepuasan kerja dalam diri karyawannya.

## Referensi:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Andi Kafrawi Jafar. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Amstrong, Michael and Baron. (1998). Performance management. London Institute of personnel and Development.
- Bacal, Robert. (1999). Performance Management. Penerbit The McGraw-Hill International. New York.
- Brian Damara. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Produsen Sorbitol Di Pasuruan. ITS Surabaya.
- Chairani. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang.
- Chandra Fitra Ariyanto. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT DOM PIZZA Indonesia. Tangerang Raya.
- Clifford P. McCue and Gerasimos A. Gianakis. (1997). The Relationship Between Job Satisfaction and Performance. The Case Local Government Finance Officers in Ohio, Public Productivity & Management Review.
- Costello, Sheila J. (1994). Effective Performance Management. New york: Mc Graw-Hill Companies,inc.
- Danang Saputro. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna (Plywood). Universitas Batanghari Jambi.
- Fira Isnaeny Wardani (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Lestari). Universitas Brawijaya Malang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi

Offset.

- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Greenberg dan Baron, (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Gibson, James, L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. UIN Alauddin Makassar.
- Hadi Sofyan. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru SMPIT Putra Cendekia). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Herzberg, (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Handoko, T. Hani. (1995). *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. (1997). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro. (2009). *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep dan Aplikasi*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Izzaty R. E., dkk. (2013). *Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta. UNY Press.
- Kreitner dan Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. Auckland : Mc. Graw Hill International Book Company.
- Livya Natalia Rochmat, Salasiah, Jamiah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Graha Mandala Sakti Cabang Bontang. Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI
- Dr. Mardiana MM. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Prin-ceton, NJ: Van Nostrand.
- Mathis dan Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi H. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Nesmi Seo, Joost L Rumampuk, & Michel JN Potolau. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Kota Tomohon. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Noermijati. (2010). Kajian tentang Variabel 7-s McKinsey dan Kesuksesan Manajemen Bank perkreditan rakyat. *Jurnal Aplikasi Manajemen FE Unibraw*
- Onanda, Belly, (2015). The Effects of Motivation on Job Performance: A Case Study of KCB Coast Region. *jurnal 1-13. www.ijsrp.org/research-paper1015/ijsrp-p4675.pdf*
- Putri Novrita. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Rati Angraini. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Reina Poetri Narulita, Anne Charina. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)* ISSN: 2614-4670 (p), ISSN: 2598-8174 (e) Volume 4, Nomor 2 (2020): 268-276
- Ridho Sanjaya. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Pesisir Barat). UIN Raden Intan Lampung.
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti

- Khadijah Palembang). Universitas Sriwijaya Palembang.
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Robbins, Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Siswanto, H. B (2009). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora,H. (2002).Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- A.F Stoner, James & Freeman, E (1996). Manajemen Jilid I. Jakarta : PT Prahallindo.
- Sudirman Gulo (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suryadi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Keihin Indonesia. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. (2003). Dasar-Dasar Manejemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suwarto. (2010). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Universitas Ata Jaya Yogyakarta.
- Tjiong Fei Lie, Dr. Hotlan Siagian. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Tobing. K. L, Diana Sulianti. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 11 (10), Maret 2009.
- Umar, H. (2002). Riset Perilaku Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Vecchio, Robert P. (1995). Oranizational Behavior. New York: The Dryden Press.
- Victor H. Vroom (1995). <https://onesearch.id>. Diakses 20 April 2023, jam 14.30 WIT.
- Prawironegoro, Darsono dan Ari Purwanti. (2009). Akuntansi Manajemen. Edisi Ketiga, Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja, Rajawali pers, Jakarta.
- Widyastuti, E.N, (2004). Analisi Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro.