

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indrillco Bakti Duri

Afrialdi¹ Marzolina² Ahmad Rifqi³

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: Afrialdi2002@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indrillco Bakti Duri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non probability sampling; convenience sampling dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang karyawan pada PT. Indrillco Bakti Duri. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan jenis Partial Least Squares (PLS) menggunakan software Smart-PLS versi 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research Aims To Determine The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At PT. Indrillco Bakti Duri. The sampling technique used in this research is non probability sampling; convenience sampling with a sample size of 96 employees at PT. Indrillco Bakti Duri. The analysis technique used in this research uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with Partial Least Squares (PLS) using Smart-PLS software version 3. The research results show that partially Motivation have a positive and significant effect on employee performance. Partially Job Satisfaction have a positive and significant effect on employee performance Motivation and Job Satisfaction simultaneously has a positive effect and significant on employee performance.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kemajuan dunia industri pada saat ini mendorong sebuah perusahaan untuk mampu bersaing agar dapat mempertahankan bisnis yang dijalaninya. Perusahaan menempuh berbagai macam cara agar dapat memberikan yang terbaik serta memberikan nilai tambah sebagai langkah strategis dalam bersaing. 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. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang penting pada perusahaan, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Sisna, 2014). PT. Indrillco Bakti merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang beroperasi di bidang pengeboran minyak bumi dan perawatan rig (*Drilling and Rig Service*) yang memiliki visi menjadi perusahaan energi terkemuka di sektor minyak dan gas bumi dengan kualitas terbaik. Untuk mencapai visi tersebut, salah satu hal yang harus ditempuh yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan dikarenakan secara langsung berpengaruh

terhadap citra perusahaan di mata khalayak luas. Namun, berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Target dan Realisasi Pengeboran Sumur Minyak Bumi PT. Indrillco Bakti Duri Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pengeboran (Sumur)	Realisasi Pengeboran (Sumur)	Capaian (%)
2018	125	12	8	66,67
2019	125	12	7	58,33
2020	117	9	5	55,56
2021	120	9	6	66,67
2022	144	12	6	50

Sumber: PT. Indrillco Bakti Duri, 2023

Berdasarkan tabel 1 tersebut terjadinya fluktuasi dalam realisasi pengeboran sumur pada tahun 2018 - 2022 dan tidak mencapai target. Data diatas mencerminkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal yang ditandai dengan kurangnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya dengan menjaga dan mengelola motivasi karyawan serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, tingkat motivasi karyawan PT Indrillco Bakti Duri dapat dilihat pada tabel pra survey berikut :

Tabel 2. Pra-Survey Motivasi pada Karyawan PT. Indrillco Bakti Duri

No	Pernyataan	Setuju	Persentase (%)	Tidak Setuju	Persentase (%)
1.	Saya sangat antusias untuk memiliki prestasi tinggi	7	35	13	65
2.	Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih menantang dan lebih baik dari rekan kerja	10	50	10	50
3.	Saya konsisten dalam menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan keputusan yang telah disepakati	12	60	8	40
4.	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja	14	70	6	30

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 2 diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk memiliki prestasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sehingga perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya, sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja karyawan pada PT. Indrillco Bakti Duri masih tergolong dalam kategori rendah. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel pra survey berikut :

Tabel 3. Pra-Survey Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Indrillco Bakti Duri

No	Pernyataan	Setuju	Persentase (%)	Tidak Setuju	Persentase (%)
1.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	14	70	6	30
2.	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima dan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul	5	25	15	75

3.	Saya merasa senang karena pimpinan selalu memberikan apresiasi dan memperlakukan karyawan dengan baik	8	40	12	60
4.	Saya menikmati bekerja dengan rekan-rekan kerja karena selalu membantu dan saling memberi support demi kelancaran pekerjaan	13	65	7	35

Sumber: Data Olahan, 2023

Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang terjadi saat ini merupakan gejala ketidakstabilan pada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya sikap dari pimpinan, kompensasi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pra-survey tabel 3 diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas terhadap gaji dan apresiasi dari atasan yang diterima. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya dengan mengetahui apa keinginan para karyawan tersebut agar meningkatkan dedikasi para karyawannya. (Nurhayana, 2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Andayani, 2020) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sementara itu, (Hidayat, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Selain itu, (Changgriawan, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari data, hasil pra survey dan kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, terdapat beberapa masalah yang menarik untuk dipelajari lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indrillco Bakti Duri”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indrillco Bakti Duri terletak di Jl. Raya Duri-Dumai, KM 7 Kulim, Kel. Balai Makam, Kec. Mandau, Kab. Bengkalis. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan divisi operasional Rig yang berjumlah 96 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono, 2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi operasional Rig sebanyak 96 orang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling. Menurut (Ghozali dan Latan, 2015) tujuan SEM-PLS digunakan untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor atau outer loading untuk tiap indikator konstruk. Sesuai aturan umum (rule of thumb) jika nilai loading factor indikator $\geq 0,70$ maka indikator dikatakan valid (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi	M1	0.827	Valid
	M2	0.785	Valid
	M3	0.872	Valid
Kepuasan Kerja	KEPU1	0.772	Valid
	KEPU2	0.735	Valid
	KEPU3	0.811	Valid
	KEPU4	0.749	Valid
	KEPU5	0.752	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.836	Valid
	KK2	0.859	Valid
	KK3	0.828	Valid
	KK4	0.841	Valid
	KK5	0.864	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0, (2024)

Berdasarkan hasil dari pengujian *convergent validity* pada tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat *convergent validity* yang baik karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,70. Sehingga seluruh indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Fornell dan Lacker menjelaskan bahwa suatu model mempunyai kualitas validitas diskriminan yang cukup dapat dilihat jika nilai kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 5. Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Variabel	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	AVE	\sqrt{AVE}
Motivasi	1	0,350	0,477	0,687	0,829
Kepuasan Kerja	0,350	1	0,276	0,584	0,764
Kinerja Karyawan	0,477	0,276	1	0,716	0,846

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0, (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat *average variance extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi syarat *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Menurut *Rule of Thumb* untuk menilai suatu konstruk reliabel dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* semua konstruk $\geq 0,70$ (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 6. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi	0,772	0,868	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,828	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,901	0,926	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel nilainya $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk sudah memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji R – Square

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Hamid dan Anwar, 2019). Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate (sedang) dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 7. Nilai R – Square

Variabel Endogen	R Square	Model Prediksi
Kinerja Karyawan	0.241	Lemah

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0, 2024

Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa model pengaruh variabel laten independen motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai *R-square* sebesar 0,241. Nilai ini termasuk dalam kategori lemah yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk motivasi dan kepuasan kerja sebesar 24,1% sedangkan sisanya sebesar 75,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari yang diteliti.

Uji Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Uji hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis akan diterima atau ditolak. Dalam ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat menggunakan nilai *T-tabel* dan *T-statistik*. Jika nilai *T-statistik* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *T-tabel* berarti hipotesis didukung (Abdillah dan Hartono, 2015). *Rules of Thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah *T-statistik* > 1,986 dengan tingkat signifikansi *P-value* sebesar 0,05 (5%).

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

	Original Sample	T Statistics	P Values
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.433	3.886	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.124	3.158	0.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 8 dapat diketahui pengaruh antar variabel sebagai berikut: Pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai *T-statistics* sebesar 3,886 > 1,986 dan nilai *P-values* sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (*H₁*) diterima. Pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai *T-statistics* sebesar 3,158 > 1,986 dan nilai *P-values* sebesar 0,002 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (*H₂*) diterima.

Uji Hipotesis Simultan

Pengaruh *X1* dan *X2* terhadap *Y* secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji pengaruh simultan dengan menggunakan nilai *F* hitung. Adapun nilai *F* hitung diperoleh dari tabel dengan formulasi $F_{tabel} = F_{\alpha} (k, n-k-1)$ dimana *k* merupakan jumlah variabel bebas, *R²* merupakan koefisien determinasi, dan *n* merupakan jumlah sampel. Berdasarkan *R square* diperoleh *R²* sebesar 0,241 (24,1%). Jumlah variabel bebas (*k*) sebanyak

2 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 96 dengan signifikansi α sebesar 5%. F tabel = $F_{\alpha}(k, n-k-1) = F_{0,05}(2, 96-2-1) = F_{0,05}(2, 93) = 3,09$ (diperoleh dari Tabel F). Maka dapat diperoleh nilai F hitung dan F tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ hitung} &= \frac{R^{2(n-k-1)}}{(1-R^2)k} \\ &= \frac{0,241(96-2-1)}{(1-0,241)2} \\ &= \frac{22,413}{1,518} = 14,764 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dengan nilai F hitung sebesar $14,764 > F$ tabel $3,09$ maka H_0 ditolak, yang berarti secara simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indrillco Bakti Duri

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi dan kepuasan kerja di PT. Indrillco Bakti Duri maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi dan kepuasan kerja rendah maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayana, 2019) yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Tjiong Fei Lie dan Siagian, 2018) juga menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indrillco Bakti Duri

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi karyawan di PT. Indrillco Bakti Duri maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi rendah maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Mesra, 2020) motivasi merupakan kumpulan perilaku yang menjadi landasan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Apabila karyawan memiliki motivasi yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui perusahaan memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang mampu melebihi target yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017) dan (Nurhayana, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Andayani, 2020) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indrillco Bakti Duri

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja di PT. Indrillco Bakti Duri maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins dan Judge, 2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Setiap karyawan akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan tiap karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dengan demikian jika kepuasan karyawan tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Ismiyanto dan Budi, 2014). Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayana, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Demikian sebaliknya, jika tingkat motivasi karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika motivasi dan kepuasan kerja karyawan ditingkatkan secara bersamaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy. dan Hartono, J. (2015), *Partial Least Square (PLS) - Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Andayani, M. (2020), "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 1, hal. 797-804.
- Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media
- Changgriawan, G. (2017), "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production", *Agora*, Vol. 5 No. 3, Hal. 1 - 7.
- Ghozali, I. and Latan, H. (2015), *Partial Least Square: Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hidayat, R. (2021), "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja", *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 5 No. 1, hal. 16-23, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- Ismiyanto., & Riyadi, B. (2014), Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha - Tegal. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 29(2), 152-165.

- Mangkunegara, A.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mesra, T.D. (2020), "Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan Tien Danarti Mesra * Abstrak", Vol. 4 No. 2, Hal. 27–28.
- Nurhayana, N. (2019), "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Power Pekanbaru", *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, Vol. 10 No. 4, hal. 437–446, doi: 10.36975/jeb.v10i4.240.
- Rahmad Solling Hamid, S. E., M. M., & Dr. Suhardi M Anwar, Drs., M. M. (2019), *Structural Equation Modeling (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*, PT Inkubator Penulis Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2015), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sisna, Angkasa Duta, Mochammad al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtahjono, 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja PT. PLN (Persero) Area Kediri. Malang : (JAB)|Vol. 15 No. 1 Oktober 2014.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Susanto, N. (2019), "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka", *Agora*, Vol. 7 No. 1, hal. 2.
- Sutrisno, E. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Tjieng Fei Lie dan Siagian, H. (2018), "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner", *Agora*, Vol. 6 No. 1, Hal. 1–6.