

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di PT Widodo Makmur Unggas Tbk Unit Wuryantoro

Bagas Imamsyah

Pascasarjana Magister Manajemen STIE Artha Bodhi Iswara Surabaya

Correspondence		
Email: bagasimamsyah@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 19 August 2024	Accepted: 28 August 2024	Published: 29 August 2024

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan. Motivasi dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, menggunakan analisis path untuk menguji hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 karyawan di PT Widodo Makmur Unggas Tbk Unit Wuryantoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, serta antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja mereka. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penulis merekomendasikan agar perusahaan memberikan stimulus motivasi yang lebih baik, seperti penghargaan dan pengakuan, untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini juga mengakui adanya keterbatasan, dan penulis berharap penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar untuk memperkuat hasil yang diperoleh.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja; Pengaruh Mediasi; Karyawan.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. PT Widodo Makmur Unggas Tbk, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di bidang peternakan unggas, menyadari pentingnya pengelolaan SDM yang baik untuk mencapai keberhasilan dalam operasionalnya. Karyawan di PT Widodo Makmur Unggas Tbk, khususnya di unit Wuryantoro, sebagian besar merupakan individu yang baru terjun ke dalam industri peternakan ayam broiler. Mereka sering kali menghadapi tantangan dalam memahami proses produksi dan standar operasional yang berlaku. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang dapat mendorong karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berfungsi

sebagai pendorong untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Kepuasan kerja, di sisi lain, merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2017), "Kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya, di mana motivasi berperan sebagai penggerak utama." Dalam konteks PT Widodo Makmur Unggas Tbk, penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi kerja mereka.

Referensi (literatur atau penelitian yang relevan) perlu dimasukkan dalam bagian ini, hubungannya dengan justifikasi urgensi penelitian, munculnya masalah penelitian, alternatif solusi, dan solusi yang dipilih. Contohnya adalah: hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari 70% siswa tidak mampu mengenali masalah autentik (Nawawi, 2008). Masalah dan tujuan serta kegunaan penelitian yang ditulis dalam paragraf tidak memerlukan sub judul khusus. Demikian juga jika dipandang perlu, definisi operasionalnya juga bersifat naratif tertulis. Dalam penelitian ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk pengakuan, imbalan, dan pencapaian pribadi. Sementara itu, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan pengakuan atas prestasi.

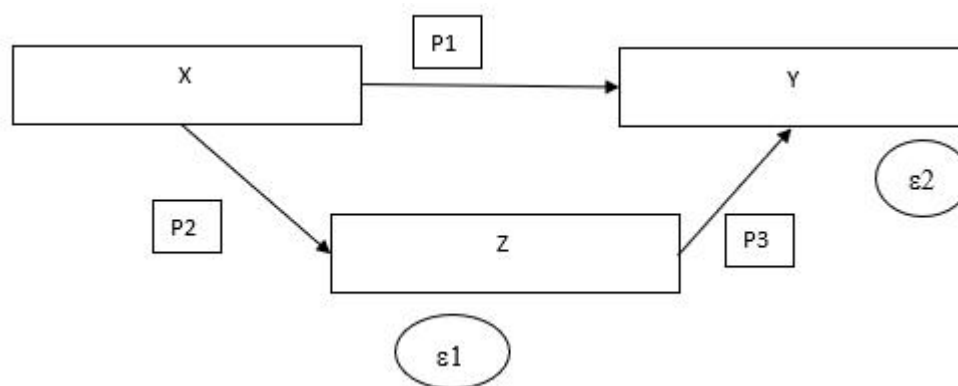
Prestasi kerja, di sisi lain, mencerminkan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Prestasi kerja yang baik tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan

organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan dan mempengaruhi prestasi kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Jufrizen (2017), "Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan sesuai dengan apa yang menjadi timbal balik dari apa yang telah mereka kerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan."

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan yang bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Widodo Makmur Unggas Tbk. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan manajemen SDM di PT Widodo Makmur Unggas Tbk, serta memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan prestasi karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih baik dalam pengelolaan karyawan, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal (Koeswardhana, 2020), yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (variabel independen) terhadap prestasi kerja (variabel dependen) melalui kepuasan kerja (variabel intervening). Penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui survei dengan kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden, yang berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel yang diamati. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis path untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 1 hingga 15 Agustus 2022, dan hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja



Gambar 1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Jalur

Pengaruh langsung: $X \rightarrow Y$

Pengaruh langsung: $Z \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung $X \rightarrow Y$ melalui Z

Persamaan

Persamaan Jalur I: $Z = p_2X + \varepsilon_1$

Persamaan Jalur II: $Y = p_1X + p_3Z + \varepsilon_2$

Keterangan:

P: Koefisien jalur/path

X: Motivasi Kerja

Z: Kepuasan Kerja

Y: Prestasi Kerja

Hasil dan Pembahasan

Profil Obyek Penelitian

PT. Widodo Makmur Unggas (WMU), Tbk merupakan bisnis unggas yang terintegrasi secara vertikal yang mengendalikan pabrik pakan skala besar, peternakan pembibitan, pabrik pembenihan, peternakan komersial, peternakan layer, rumah potong hewan dan operasi kemitraan terkait. Salah satu unit usaha PT. WMU, Tbk adalah peternakan broiler komersial yang berlokasi di Kecamatan Wuryantoro, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. PT. Widodo Makmur Unggas (WMU), Tbk Unit Wuryantoro memiliki populasi sebanyak 900 ribu ekor ayam yang dikelola oleh 110 orang karyawan yang terdiri dari 90 orang operator produksi (50 orang di flock satu dan 40 orang di flock dua), 10 orang staff dan 10 orang supporting.

Subyek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi operator produksi flock dua. Flock dua memiliki 4 buah kandang yang masing-masing kandang berkapasitas 100 ribu ekor ayam broiler dan setiap kandang memiliki 10 orang operator produksi. Setiap kandang dipimpin oleh satu orang kepala kandang yang bertugas mengelola teknis pemeliharaan dan operator produksi dan melapor kepada Supervisor Produksi yang bertanggung jawab atas satu flock. Obyek penelitian adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang diambil dari operator produksi kandang flock dua yang terdiri dari kandang enam, kandang tujuh, kandang delapan dan kandang sembilan.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier berganda untuk menaksir pengaruh kuualitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya sebelum teori. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 adalah sebagai berikut:

Hasil regresi antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 1. Coefficients Regresi Model I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.083	1.719		1.793	.081
Motivasi Kerja	.907	.053	.943	17.272	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya regresi model I yaitu variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Artinya, apabila variabel Motivasi Kerja meningkat, maka variabel Kepuasan Kerja juga meningkat. Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut: $Z = 0,943 X$

Tabel 2. Model Summary Regresi Model I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.887	2.365

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Terolah, 2022

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada table Model Summary adalah sebesar 0,890, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 89% sementara sisanya 11% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain di luar variabel penelitian. Sementara itu nilai e1 didapat dari rumus $e1 = \text{akar}(1-0,890) = 0,331$.

Hasil regresi antara variabel Motivasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Tabel 3. Coefficients Regresi Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.171	1.568		-.746	.460
	Motivasi Kerja	.592	.138	.568	4.278	.000
	Kepuasan Kerja	.444	.144	.410	3.086	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Data Terolah, 2022

Berdasarkan Tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja adalah 0,000 dan Kepuasan Kerja 0,004 (lebih kecil dari 0,05) artinya regresi model II yaitu variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Artinya apabila variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja meningkat, maka variabel Prestasi Kerja juga meningkat. Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,568X + 0,410Z$$

Tabel 4. Model Summary Regresi Model II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.926	2.069

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Terolah, 2022

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada table Model Summary adalah sebesar 0,930, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 93% sementara sisanya 7% merupakan kontribusi

dari variabel-variabel lain di luar variabel penelitian. Sementara itu nilai e^2 didapat dari rumus $e^2 = \text{akar}(1-0,930) = 0,264$.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dimana apabila nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig. $\alpha=0,05$ dengan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, dengan k merupakan jumlah variabel bebas dan terikat serta n adalah jumlah sampel.

Uji F dilakukan pada regresi linier model II karena memiliki lebih dari satu variabel independen (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) sedangkan pada regresi linier model I hanya memiliki satu variabel independen yaitu Motivasi Kerja. Hasil uji F antara variabel Motivasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 5. ANOVA Regresi Model II

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2045.749	2	1022.874	238.883	.000 ^b
	Residual	154.149	36	4.282		
	Total	2199.897	38			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Terolah, 2022

Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 283,883 sementara F tabel dengan $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 40 - 3 = 37$, maka didapat F tabel 3,21 Karena nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel dengan demikian model regresi antara Motivasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) dinyatakan fit atau layak.

Uji T

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan Uji T. Uji T ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha=0,05$ dengan $df=n-k$, dengan n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel

sehingga didapatkan nilai t hitung 1,687. Hasil pengujian hipotesis dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Uji T

No	Variabel	Bobot Pengaruh			Signifikansi $\alpha = 0,05$			Ket
		t _{hitung}	>/<	T _{tabel}	P _{value}	>/<	Sig.	
1	Motivasi Kerja	17,272	>	1,687	0,000	<	0,05	H1 Diterima
2	Motivasi Kerja	4,278	>	1,687	0,000	<	0,05	H2 Diterima
3	Kepuasan Kerja	3,086	>	1,687	0,004	<	0,05	H3 Diterima

Sumber: Data Terolah, 2022

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja didapat t hitung 17,272 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang didapat < tingkat sig. $\alpha = 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Widodo Makmur Unggas (WMU), Tbk Unit Wuryantoro dapat diterima.

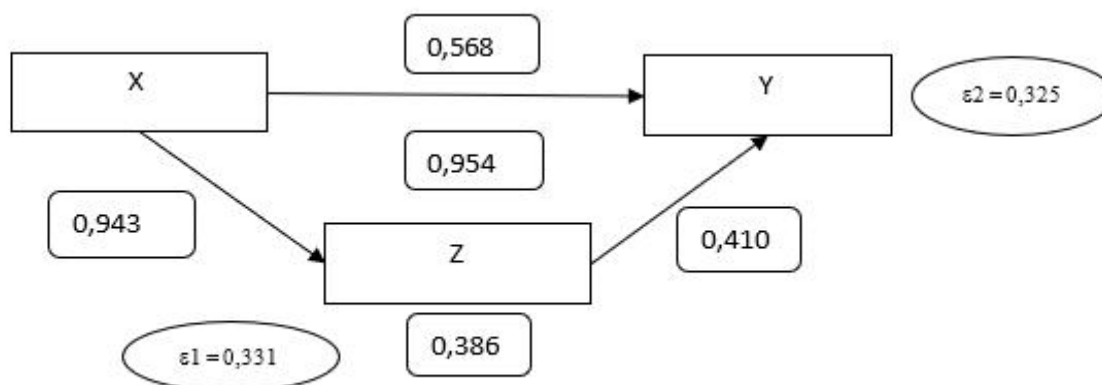
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja didapat t hitung 4,278 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang didapat < tingkat sig. $\alpha = 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. WMU, Tbk Unit Wuryantoro. dapat diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja didapat t hitung 3,086 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang didapat < tingkat sig. $\alpha = 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja PT. WMU, Tbk Unit Wuryantoro. dapat diterima.

Uji Mediasi

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi (intervening) didalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisa regresi berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori dan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur dengan menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Imam Ghazali, 2010).

Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening). Hubungan tidak langsung terjadi apabila ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut dengan menentukan hasil perkalian antara nilai *standardized* variabel independent ke variabel mediasi dengan variabel mediasi ke variabel dependen. Apabila koefisien path regresi hasil perhitungan secara tidak langsung lebih besar dari perhitungan langsung maka kesimpulannya variabel mediasi mampu menjelaskan variabel dependen artinya mediasi di terima (ada mediasi),



begitu sebaliknya.

Gambar 2. Diagram Jalur

Analisis pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z): diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,568. Sedangkan pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,943 \times 0,410 = 0,386$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,568 + 0,386 = 0,954$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,568 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,954 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Motivasi Kerja (X) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) sehingga hipotesis yang berbunyi diduga variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. WMU, Tbk Unit Wuryantoro diterima.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan di PT. Widodo Makmur Unggas, Tbk Unit Wuryantoro. Pertama, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan motivasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kedua, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja, yang berarti bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Saran untuk perusahaan adalah untuk terus memberikan stimulus motivasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Penelitian lebih lanjut dengan jumlah responden dan variabel yang lebih banyak juga disarankan untuk memperkuat temuan ini dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Referensi

- Achmad, G. N., Sartika, D., Sari, D. N. I., Azmy, F. N., & Kurniawan, R. A. (2019, July). Hubungan teori kebutuhan maclelland terhadap kinerja tenaga kesehatan. In *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis) (Vol. 2)*.
- Adam, Andy. Machasin. Yulia Efni. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat Vol. 32, No. 1 (2021), Hal. 48-56*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis, 3 (1)*.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap*

- Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Andy, Hafis, 2021. *Motivasi Psikologi Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Atmaja, H. I. T. (2019). *Analisis Kebutuhan Pegawai Perpustakaan Sekolah Pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Palang Kabupaten Tuban (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga)*.
- Azizah, L N, 2021. *Teori Motivasi: Pengertian, Sejarah, dan Cara Membangun Motivasi Diri*. <https://www.gramedia.com/literasi/teori-motivasi/> akses tanggal 26 Februari 2022
- Caraka, R. E., & Sugiarto, S. (2017). Path analysis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 212-219.
- Daryanto, I. A. (2018). *Dinamika daya saing industri peternakan*. PT Penerbit IPB Press.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218)*.
- Erisandi, Dessy. 2015. *Motivasi Kerja Pegawai*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7754/MOTIVASI-KERJA-PEGAWAI.html> akses tanggal 17 Agustus 2022.
- Dewinda, H. R., Rafli, S. H., & Okfrima, R. (2021). Hubungan antara Job Characteristic dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Tenaga Kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas.

- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2).
- Erawati, T. (2018). pengaruh penerapan efilng terhadap kepatuhan wajib pajak dalam menyampaikan SPT tahunan dengan kepuasan kualitas pelayanan sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 1-10.
- Erwin, T. H., Rumengan, J., & Rumengan, A. E. (2019). Determination Of Competence, Work Spirit And Work Environment With Work Motivation A Intervening Variables Against Performance Of Employee Services Riau Islands Province. *Zona Manajemen: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam*, 9(2), 65-74.
- Faithya, K. N., & Fahrizi, F. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT TUNAS DWIPA MATRA CABANG PRAMUKA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(2), 111-124.
- Firnando, M. I., Zuhdiyah, Z., & Hadinata, E. O. (2021). Studi Deskriptif Motivasi Berprestasi Siswa MA Al-Fatah Palembang. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 1(2).
- Ghodang, H. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur)*. Penerbit Mitra Grup.
- Ginting, D. B. S., Ivanna, J., & Nababan, R. (2021) Perilaku Kewargaan Organisasi Bagi Guru Untuk Meningkatkan Kinerja Profesi Keguruan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 18(1), 1-18.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5 (1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Haryono, N., & Octavia, R. (2020). Analisis pengaruh citra merek dan mutu layanan terhadap kepuasan konsumen serta dampaknya terhadap loyalitas konsumen. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(2).

- Hastuti. (2021) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Mamuju. (Tesis, Universitas Hasanudin Makasar).
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Nitasari, Rizka Afrisalia, 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Skripsi. Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang.