



Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Hotel Pita Maha Ubud

I Wayan Gede Aditya Kusuma^{1*}, I Gusti Ayu Dewi Adnyani²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Indonesia

E-mail: aditkusumaa20@gmail.com¹, igadewi@yahoo.com²

*Korespondensi penulis: aditkusumaa20@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the effect of motivation on employee performance at Pita Maha Ubud Hotel. This study is based on motivation theory as a conceptual foundation. The sampling method used is non-probability sampling with a purposive sampling approach, resulting in a total of 84 respondents. The analytical techniques employed include path analysis, classical assumption tests, Sobel test, and VAF test. The findings indicate that motivation has a positive and significant impact on employee performance at Pita Maha Ubud Hotel; motivation also positively and significantly affects job satisfaction at Pita Maha Ubud Hotel; job satisfaction positively and significantly influences employee performance at Pita Maha Ubud Hotel; and job satisfaction partially mediates the relationship between motivation and employee performance at Pita Maha Ubud Hotel.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud. Studi ini didasarkan pada teori motivasi sebagai landasan konseptual. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode non-probability sampling menggunakan pendekatan purposive sampling, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini mencapai 84 orang. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis jalur, uji asumsi klasik, Uji Sobel, dan Uji VAF. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud; motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Hotel Pita Maha Ubud; kepuasan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud; serta kepuasan kerja terbukti mampu sebagian memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi mereka dalam suatu organisasi dan berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Menurut Muliawati & Frianto (2020), kinerja karyawan adalah aktivitas produktif yang menghasilkan apresiasi atau kompensasi, baik materi maupun non-materi. Mencapai kinerja optimal tidak mudah karena dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya kualitas kehidupan kerja. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan meningkatkan tanggung jawab dan partisipasi mereka (Badrianto & Ekhsan, 2021). Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi—termasuk keterampilan, pelatihan, dan sumber daya—serta motivasi sebagai dorongan internal (Hanafi dkk, 2017). Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja sesuai tanggung jawab dan wewenang dalam mencapai tujuan organisasi secara sah dan etis (Hasibuan dkk, 2017).

Hotel Pita Maha Ubud, yang berlokasi di Ubud, Bali, menyediakan layanan akomodasi bagi wisatawan. Sebagai perusahaan perhotelan, hotel ini harus memberikan pelayanan terbaik guna memenuhi kepuasan pelanggan. Peran SDM sangat penting dalam operasional harian hotel, sehingga kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari manajemen. Aktivitas operasional yang padat dapat menimbulkan kendala yang berpotensi menghambat kinerja SDM di Hotel Pita Maha Ubud.

Permasalahan kinerja terlihat dari adanya keluhan tamu yang menginap. Kualitas pelayanan yang diberikan karyawan hotel masih dirasakan kurang optimal, serta beberapa tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu karena adanya beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan wawancara pra-survei dengan enam karyawan Hotel Pita Maha Ubud, diperoleh temuan awal sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Wawancara Pra Survei Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Hasil Wawancara
Kinerja Karyawan	Karyawan merasa tidak memberikan kualitas pelayanan yang maksimal, Karyawan sering terlambat menyelesaikan pekerjaannya karena banyaknya tugas yang tidak dapat dikerjakan secara bersamaan.

Sumber: Hasil wawancara, data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1 Hotel Pita Maha Ubud memiliki suatu permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Hasil pra survei wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat untuk menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan beban kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama – sama dengan intensitas yang lumayan tinggi menyebabkan banyak pekerjaan yang belum mampu diselesaikan dengan tepat waktu yang menyebabkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan pada hotel tersebut. Karyawan juga masih banyak yang belum dapat memberikan hasil pelayanan yang maksimal karena banyak pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan terutama disaat tingkat hunian hotel sedang penuh.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jufrizen & Sitorus (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan energi yang membangkitkan semangat dalam menjalankan tugas, sehingga individu terdorong untuk bekerja sama, beroperasi secara efektif, dan mengoptimalkan seluruh upayanya guna memperoleh kepuasan. Kepedulian perusahaan dalam memenuhi harapan serta kebutuhan karyawan menjadi aspek krusial dalam meningkatkan motivasi mereka. Dengan menerapkan strategi motivasi yang

tepat, perusahaan dapat membentuk tenaga kerja yang lebih bersemangat dan inovatif. Saat karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya karena mereka akan bekerja dengan penuh kesadaran dan dedikasi maksimal, bahkan tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan.

Permasalahan motivasi dapat dilihat dari hasil pra survei terhadap 6 orang karyawan pada tabel 2

Tabel 1. Hasil Wawancara Pra Survei Terhadap Variabel Motivasi

Variabel	Hasil Wawancara
Motivasi	Karyawan sering merasa tidak selalu diberikan dukungan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Karyawan merasakan masalah senioritas. Karyawan merasakan adanya sikap pimpinan yang kurang tegas.

Sumber: Hasil wawancara, data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 2 Hotel Pita Maha Ubud memiliki permasalahan terkait motivasi kerja karyawannya, dimana beberapa karyawan merasakan senioritas yang terjadi pada hotel terutama bagi karyawan junior yang mendapatkan arahan yang berlebih dari seniornya dan merasa dijejali dengan pekerjaan yang menyebabkan berkurangnya motivasi bekerja dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut. Beberapa karyawan juga merasakan pimpinan yang kurang tegas dalam menyikapi karyawan yang cenderung bersantai dan tidak memberikan kontribusi terhadap pekerjaan yang seharusnya diselesaikan yang mempengaruhi motivasi karyawan tersebut karena kurangnya dorongan baik dari rekan kerja maupun pimpinan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terbentuk dari perbedaan antara imbalan yang diterima dan harapan karyawan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan berkualitas. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan sikap positif dan bekerja lebih baik, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan performa mereka.

Permasalahan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 2. Hasil Wawancara Pra Survei Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Hasil Wawancara
Kepuasan Kerja	Karyawan tidak mendapat dukungan dari rekan kerja. Karyawan merasa belum mendapatkan gaji yang sesuai.

Sumber: Hasil wawancara, data diolah penulis, 2023

Hotel Pita Maha Ubud menghadapi permasalahan terkait tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei wawancara, karyawan masih mengalami berbagai keluhan yang menyebabkan mereka tidak merasakan kepuasan kerja sebagaimana yang diharapkan. Salah satu faktor utama adalah seringnya intervensi dari rekan kerja dalam pelaksanaan tugas, yang mengakibatkan kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini berujung pada rendahnya tingkat kepuasan kerja di antara karyawan. Selain itu, karyawan juga merasa hasil kerja mereka kurang dihargai karena gaji yang diterima dianggap tidak sebanding dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah mereka selesaikan, sehingga menurunkan tingkat kepuasan mereka.

Karyawan Hotel Pita Maha Ubud juga kerap menerima keluhan, baik dari tamu terkait layanan yang diberikan maupun dari rekan kerja yang mengkritisi hasil pekerjaan mereka. Hal ini semakin memperburuk tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang. Namun, studi yang dilakukan oleh Julianry et al. (2017) menemukan bahwa motivasi tidak memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Komunikasi dan Informatika.

Penelitian lain oleh Mubaroqah (2020) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima. Sebaliknya, studi Wahyudi et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Selain itu, Hermawan (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Pengelola Keuangan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rauf & Basri (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Hotel Pita Maha Ubud.”

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis data statistik serta menguji hipotesis menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini juga berupaya memahami hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang dikaji serta mengonfirmasi kebenaran suatu fenomena melalui analisis data. Variabel yang dianalisis meliputi motivasi (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Pita Maha, yang berlokasi di kawasan Ubud, tepatnya di Jalan Raya Sanggingan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Hotel ini memiliki 84 karyawan, dan lokasi ini dipilih karena masih ditemukan kendala terkait kinerja karyawan. Selain itu, pemilihan lokasi didasarkan pada kemudahan dalam mengakses narasumber serta pengolahan data yang diperlukan oleh peneliti.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Hotel Pita Maha Ubud sebanyak 84 orang pada tahun 2023. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini termasuk dalam kategori nonprobability sampling, yang berarti semua individu dalam populasi dimasukkan ke dalam sampel penelitian. Teknik analisis yang diterapkan meliputi analisis jalur, uji asumsi klasik, Uji Sobel, dan Uji VAF.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z
Sub-struktural 1	0,200
Sub-struktural 2	0,092

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang disajikan dalam Tabel 4, hasilnya menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Sub-struktural 1 sebesar 0,200 dan Sub-struktural 2 sebesar 0,092. Kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, yang mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Multikolinieritas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Sub-struktural2	Motivasi (X)	0,629	1,590
	Kepuasan Kerja (Z)	0,629	1,590

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dalam model persamaan regresi, variabel motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,629 dan nilai VIF sebesar 1,590. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kehadiran multikolinieritas dalam model tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	T	Sig.
Sub-struktural 1	Motivasi	0,569	0,571
	Motivasi	-1.034	0.304
Sub-struktural 2	Kepuasan Kerja	-1.887	0.063

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa pada struktur model pertama, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,571 lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap residual absolut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model persamaan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Sementara itu, pada struktur model kedua, nilai signifikansi sebesar 0,304 dan 0,063, yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap residual absolut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan sub-struktural kedua juga bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1) Merumuskan Hipotesis Dan Persamaan Struktural

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merumuskan hipotesis model penelitian berdasarkan teori yang relevan:

- a. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud.

- b. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Hotel Pita Maha Ubud.
- c. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud.
- d. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud.

Berdasarkan hipotesis yang telah disusun, maka persamaan struktural 1 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

Sedangkan persamaan struktural 2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Hasil perhitungan Sub-struktural pertama ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Pada Struktural 1

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.280	0.876		3.745	0.000
Motivasi	0.643	0.093	0.609	6.955	0.000
R ² : 0,371					
Dependent variabel : Kepuasan Kerja					

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 7 maka dapat dirumuskan persamaan Sub-struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut.

Persamaan struktural:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,609X + e_1$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan yaitu:

Variabel Motivasi memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,609 yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, ini diartikan apabila motivasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil perhitungan Sub-struktural 2 ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur Pada Struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.597	0.953		4.823	0.000
Motivasi	0.452	0.117	0.387	3.851	0.000
Kepuasan Kerja	0.432	0.111	0.391	3.890	0.000
R ²	: 0,468				
Dependent variabel : Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer, diolah 2022

Persamaan Struktural:

$$Y = \beta_2X + \beta_3Z + e_2$$

$$Y = 0,387X + 0,391Z + e_2$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan yaitu:

Variabel motivasi memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,387 berarti motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini diartikan apabila motivasi semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Variabel kepuasan kerja memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,391 berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini diartikan apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

2) Bentuk diagram koefisien jalur

a. Pengaruh langsung (*direct effect*)

Pengaruh langsung terjadi ketika suatu variabel berdampak pada variabel lain tanpa peran variabel perantara.

- Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,387.
- Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,609.
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,391.

b. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Pengaruh tidak langsung terjadi ketika hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan dimediasi oleh variabel lain. Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dengan nilai pengaruh sebesar $0,609 \times 0,391 = 0,238$.

c. Pengaruh total (*total effect*)

Nilai pengaruh total diperoleh dengan menjumlahkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,387 dengan pengaruh tidak langsung

melalui kepuasan kerja sebesar 0,238, sehingga menghasilkan nilai akhir $0,387 + 0,238 = 0,625$.

3) Menguji nilai koefisien determinasi (R^2) dan variabel error (e)

Pada pengujian ini akan dilihat nilai masing-masing koefisien determinasi untuk struktural 1 dan sunstruktural 2 serta nilai masing-masing variabel error pada setiap struktur dengan tujuan penyusunan model diagram jalur akhir. Berikut ini hasil perhitungan nilai variabel error pada setiap struktur.

Hasil perhitungan nilai variabel *error* pada setiap struktur.

$$e_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,371} = 0,793$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,486} = 0,716$$

Koefisien determinasi total:

$$R_m^2 = 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2$$

$$R_m^2 = 1 - (0,793)^2 - (0,716)^2$$

$$R_m^2 = 1 - (0,629) - (0,513)$$

$$R_m^2 = 1 - 0,322$$

$$R_m^2 = 0,678$$

Pada perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan hasil sebesar 0,678, maka kesimpulan nilai koefisien determinasi total adalah 67,8 persen variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 32,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian.

Besaran pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, diperoleh dari nilai koefisien beta standar. Selain itu, besaran nilai masing-masing variabel error dihitung berdasarkan setiap persamaan struktural.

4) Hasil perhitungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

Tabel 9. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Motivasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh variable	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui z	Pengaruh Total	Signifikan	Ket.
X → Z	0,609	-	0,609	0,000	Signifikan
Z → Y	0,391	-	0,391	0,000	Signifikan
X → Y	0,387	0,238	0,625	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah 2023

Tabel 9 menyajikan ringkasan nilai masing-masing jalur, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, serta nilai error dalam setiap persamaan struktural yang dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Berikut adalah interpretasi dari nilai-nilai yang terdapat dalam Tabel 9:

- a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja
- b. Hasil penelitian pada karyawan Hotel Pita Maha Ubud menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,609.
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- d. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,391.
- e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
- f. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,397.
- g. Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
- h. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,387, sementara pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,238, sehingga total pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mencapai 0,625.

Pengujian Hipotesis

- Jika nilai Sig. < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai Sig. > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Motivasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dalam Tabel 8, motivasi memiliki nilai Beta sebesar 0,387 dan nilai Sig. 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima. Dengan demikian, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Ho: Motivasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha: Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dalam Tabel 8, motivasi memiliki nilai Beta sebesar 0,609 dan nilai Sig. 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi karyawan di Hotel Pita Maha Ubud, semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja mereka. Sehingga hipotesis kedua diterima.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dalam Tabel 8, kepuasan kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,391 dan nilai Sig. 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima. Kesimpulannya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

Hasil Uji Sobel

Pengujian hipotesis keempat yang merupakan hipotesis variabel mediasi dilakukan dengan menggunakan uji sobel (sobel test).

1) Penentuan Hipotesis

Ho : Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Ha : Kepuasan kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam Uji Sobel (Sobel Test) ditetapkan sebesar 0,05 untuk menentukan apakah suatu variabel memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak.

3) Menentukan daerah kritis

Jika $Z \text{ hitung} \leq Z \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti bahwa (Z) tidak berperan sebagai variabel mediasi. Jika $Z \text{ hitung} \geq Z \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa (Z) berfungsi sebagai variabel mediasi.

4) Perhitungan menggunakan Statistik Uji

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2S_a^2 + a^2S_b^2 + S_a^2S_b^2}}$$

Keterangan :

$$a = 0,609$$

$$S_a = 0,093$$

$$b = 0,391$$

$$S_b = 0,111$$

$$Z = \frac{0,609 \cdot 0,391}{\sqrt{(0,391^2 \cdot 0,093^2) + (0,609^2 \cdot 0,111^2) + (0,093^2 \cdot 0,111^2)}}$$

$$Z = \frac{0,238}{0,077}$$

$$Z = 3,074$$

Berdasarkan hasil Uji Sobel, diperoleh nilai $Z = 3,074 > 1,96$, sehingga H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil Uji VAF

Uji Variance Accounted For (VAF) dilakukan pada penelitian ini untuk mengukur seberapa besar variabel mediasi mampu menyerap pengaruh langsung. Hasil perhitungan nilai VAF adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{VAF} &= \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}} \\ &= \frac{0,238}{0,387 + 0,238} \end{aligned}$$

= 0,3808 (38,08%)

Berdasarkan hasil uji VAF, nilai yang diperoleh sebesar 38,08% dan berada dalam kisaran 20% - 80%, sehingga dapat diklasifikasikan sebagai mediasi parsial (partial mediation) sesuai dengan Sholihin & Ratmono (2013: 82). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud. Artinya, semakin baik penerapan motivasi, semakin meningkat kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Jika Hotel Pita Maha Ubud menerapkan strategi motivasi yang efektif, kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak positif pada kepuasan konsumen.

2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud. Artinya, semakin baik penerapan motivasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Jika Hotel Pita Maha Ubud menerapkan strategi motivasi yang efektif, karyawan akan lebih puas dalam bekerja.

3) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja mereka juga akan meningkat, sehingga hipotesis ketiga diterima. Jika Hotel Pita Maha Ubud dapat memberikan kepuasan kerja yang optimal, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka selama bekerja.

4) Peran Kepuasan kerja Memediasi Pengaruh *Motivasi* Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil Uji Sobel, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat diterima. Selain itu, perhitungan nilai VAF mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai

mediasi parsial dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik strategi motivasi yang diterapkan oleh Hotel Pita Maha Ubud, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

- 1) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud.
- 2) Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud.
- 3) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud.
- 4) Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi parsial dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di Hotel Pita Maha Ubud.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Ardiaz, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Ariani, M. A. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN: Studi Kasus: PT. SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32-44.
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Eroğlu, U., & Kiray, İ. (2020). *A Field Study of the Effect of Motivation Factors on Performance of the Salesperson* (pp. 135–150). <https://doi.org/10.1108/S1569-375920200000104009>
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- fWijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Gunadi, N. P. (2019). Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Kemiskinan di Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah*.
- 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>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International*

Journal of Productivity and Performance Management, 68(7), 1208–1234.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>

Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148-159.

<https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1713>

Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
<https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.

Kenedi, J., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2022). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Educational Review*, 2(6), 817–826.

Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148-160. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i2.2453>

Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>

Lestari, A. I., & Widiandhono, H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 202-211.

Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630-651.

Mardanov, I. (2021). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 9(3), 223–240.
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>

Mohd Nasurdin, A., Tan, C. L., & Naseer Khan, S. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(4), 521–540. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>

Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

- pegawai pada dinas pertanian kotabima. *Kinerja*, 17(2), 222-226. <https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7480>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606-619.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabella, R. I. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen dan Retail*, 2(02), 215-226. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i02.2255>
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8-15.
- Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., & Tribudhi, D. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial. *Akuntabel*, 17(1), 133-139.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Pasaribu, R., Manurung, A. H., & Rony, Z. T. (2022). The Effect Of Leadership, Employee Performance, Motivation And Information Technology On Employee Job Satisfaction Moderated By Age Of Employees At Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 592-602. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1130>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pujiono, B., Setiawan, M., & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance-Inter-employee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319-335.
- Rahyuda, (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Edisi Revisi 2017)*. Udayana University Press
- Rauf, R., & Basri, S. K. (2021) Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103-120.
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. In *www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and*

Management (Vol. 5). www.webometrics.info/Asia/Indonesia

- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sandewa, F. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Clean Government*, 1(2), 90-110.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Setiawan, T., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Cv. Navil Natural Bantul). *VOLATILITAS*, 4(4).
- Sirait, L., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Deli, M. M. (2022). Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 115-129. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.94>
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1), 57-72.
- Suardani, W., & Kawiana, I. P. G. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 220-232.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224-232.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2022). Analisis Data Kuantitatif. In Setyawami (Ed.), *Metode Penelitian Manajemen* (2nd ed). CV.Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53-65.
- Suputra, I. K. A. D., & Sadiartha, A. A. N. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarro di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 473-480. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i3.2559>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 28-37. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i2.123>
- Tarjo, T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (Jartika)*, 3(2), 322-330.
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55-66.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i2.191>

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423.