

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ni Luh Sarianti⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

I Made Astrama⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: niluhsarianti2@gmail.com

Diterima: 19 April 2021	Direvisi: 29 April 2021	Disetujui: 03 Mei 2021
-------------------------	-------------------------	------------------------

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted at PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Denpasar Branch 2. Questionnaires that had been tested for validity and reliability were given to 70 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are path analysis and sobel test. The test results show that motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction based on the results of the calculation, the β value is 0.636 and the research significance level for the motivation variable on job satisfaction is 0.000 less than 0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance based on the results. The calculation obtained the β value of 0.438 and the level of research significance for the variable job satisfaction on employee performance of 0.000 is less than 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Based on the calculation results, the β value is 0.399 and the research significance level for the motivation variable on employee performance is 0.000 less than 0.05. Job satisfaction is able to mediate the influence of motivation on employee performance based on the calculation results obtained by $Z_{hitung} (3.607) > Z_{tabel} (1.98)$.

Keyword : motivation, job satisfaction and performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2. Kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya diberikan kepada 70 orang responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuisisioner. Sedangkan teknik analisis datanya adalah *path* analisis dan uji sobel test. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai β sebesar 0,636 dan taraf signifikansi penelitian untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai β sebesar 0,438 dan taraf signifikansi penelitian untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai β sebesar 0,399 dan taraf signifikansi penelitian untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} (3,607) > Z_{tabel} (1,98)$.

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja dan kinerja

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun kecanggihan alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Oleh sebab itu memiliki SDM yang handal dan yang selalu berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik, kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Federal International Finance (FIFGROUP) adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Multi Finance. perusahaan jasa FIFGROUP bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor baru maupun bekas dan peminjaman dana tunai. Tujuan PT. Federal International Finance adalah memperoleh laba dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk kemudahan memperoleh sepeda motor baru dan peminjaman dana dengan jaminan bpkb sepeda motor. FIFGROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek Antara lain:

1. FIFASTRA adalah Merek dari fifgroup yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor baru khusus honda.
2. SPEKTRA adalah Merek dari fifgroup yang bergerak dibidang pembiayaan multi produk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furniture, dan barang elektronik lainnya.
3. AMITRA adalah Merek dari fifgroup yang bergerak dibidang pembiayaan syariah khususnya untuk biaya ibadah haji dan umroh.
4. DANASTRA adalah Merek dari fifgroup yang bergerak dibidang pembiayaan peminjaman dana dengan jaminan BPKB sepeda motor baik honda maupun motor merek lain yang tahunnya diatas 2010.

Jasa layanan pembiayaan ini meliputi metode pembiayaan konvensional maupun syariah. FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. Mengubah tantangan menjadi

peluang adalah landasan pemikiran yang membuat FIFGROUP terus berkembang. Secara kuantitatif masalah yang terjadi saat ini di FIFGROUP terdapat ndikasi adanya penurunan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan FIFGROUP Cabang Denpasar 2 pada tahun 2019 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tingkat absensi karyawan di FIFGROUP Cabang Denpasar 2 mulai dari bulan januari hingga desember 2019 menunjukkan angka yang cukup tinggi. Menurut Mudiarta, dkk (dalam Sanjaya, 2015) menyatakan persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 4,05%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3-10% itu dianggap tinggi. Absensi yang tinggi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ni juga merupakan ndikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins, 2006).

Tabel 1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan FIFGROUP Sesetan (2018-2019)

No	Indikator	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Prestasi Kerja	90	Amat Baik	85	Baik
2	Kualitas Kehidupan Kerja	85	Baik	85	Baik
3	Kepercayaan Diri	87	Baik	83	Cukup
4	Motivasi Kerja	90	Amat Baik	85	Baik
5	Tanggung Jawab	85	Baik	82	Cukup
6	Kejujuran	93	Amat Baik	90	Amat Baik
7	Kerjasama	85	Baik	83	Cukup
8	Disiplin	85	Baik	82	Cukup
9	Taat SOP	90	Amat Baik	85	Baik
Jumlah		790		760	
Rata-rata		88	Baik	84	Cukup

(Sumber: Data Penilaian Kinerja karyawan PT. FIF GROUP 2018- 2019)

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Denpasar 2 sudah baik pada tahun 2018, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2018. Penurunan tu terlihat pada ndikator prestasi kerja, Kerjasama, kepercayaan diri, Tanggung jawab, motivasi kerja, ketaatan SOP, dan disiplin kehadiran pun mulai menurun. Menurut supervisor yang diwawancarai, ada penyebab lain dari masalah

pencapaian kinerja karyawan FIFGROUP cabang Denpasar 2 yang belum optimal tersebut, tu karena adanya keluhan dari karyawan kolektor yang berstatus NPO (Nomor Pokok Outsourcing) atau karyawan kontrak yang merasa tidak puas dengan pembagian beban kerja antara karyawan NPK (Nomer Pokok Karywan) atau karyawan tetap, sehingga kualitas kinerja karyawan menjadi menurun dimana ditunjukkan dengan menurunnya pencapaian target karyawan NPO. Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah 1) Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada karyawan FIFGROUP Cabang Denpasar 2? 2) Bagaimanakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan FIFGROUP Cabang Denpasar 2? 3) Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan FIFGROUP Cabang Denpasar 2? 4) Bagaimanakah peran kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan FIFGROUP Cabang Denpasar 2?

Kiruja dan Elegwa (2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas, dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.

Sugiyono (2013) mendefinisikan motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang maksimal. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuannya.

Menurut Utomo (2010) Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan atau pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan karyawan, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau karyawan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Nimalathanan (2010) Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja,

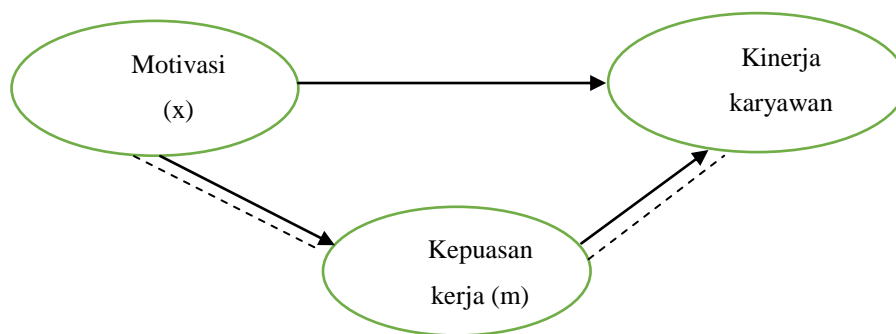
dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H₁: Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan bagian kolektor di FIFGROUP Cabang Denpasar 2.
2. H₂: Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kolektor di FIFGROUP Cabang Denpasar 2.
3. H₃: Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kolektor di FIFGROUP Cabang Denpasar 2.
4. H₄: Diduga bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian kolektor di FIFGROUP Cabang Denpasar 2

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis asosiatif kausal berguna untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kolektor FIFGROUP Cabang Denpasar 2 di Denpasar.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh peneliti Rizka Aprisalia Nitasari, 2012

Populasi dalam penelitian ini penelitian ini adalah Karyawan kolektor FIFGROUP Cabang Denpasar 2 sebanyak 70 orang karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 70 orang Karyawan.. Data yang

dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis dan uji sobel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel		Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui kepuasan kerja	Pengaruh Total	
Motivasi	→	Kepuasan kerja	0,636	-	0,636
Motivasi	→	Kinerja karyawan	0,399	0,174	0,533
Kepuasan kerja	→	Kinerja karyawan	0,438	-	0,434

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Dari tabel 2 diketahui bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan sebesar 0,636 dan kepuasan berpengaruh langsung kinerja karyawan sebesar 0,434. Motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,399 dan ketika melalui variabel mediasi (kepuasan) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi 0,533 atau meningkat sebesar 0,174.

Tabel 3. Path Analysis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.789	1.766		7.243	.000
	Motivasi	.505	.074	.636	6.787	.000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.831	2.180		4.510	.000
	Motivasi	.344	.089	.399	3.854	.000
	Kepuasan kerja	.476	.112	.438	4.230	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2. Hasil ini menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya motivasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Dengan kata lain jika pihak PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2 mampu menciptakan motivasi yang baik maka kepuasan kerja yang terbangun akan semakin meningkat. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai sesuatu didasarkan atas rasa puas yang selama ini mereka rasakan saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Penelitian yang sejalan dengan Nitasari (2012) menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan pelanggan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kolektor pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis kedua penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan kata lain jika pihak PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2 mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki maka hal itu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik membuat pegawai dapat mengeluarkan semua kemampuan terbaik yang dimilikinya. Pegawai yang telah puas dengan pekerjaannya saat ini akan mampu fokus menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaannya akan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2018) menyatakan bahwa pengaruh positif signifikan antara kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nitasari (2012) menyatakan bahwa kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kolektor pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis ketiga penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin baik motivasi yang tercipta maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan kata lain jika pihak PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2 mampu meningkatkan motivasi yang dimiliki karyawan maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya seiring dengan motivasi yang terbentuk. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan ingin melakukan hal yang terbaik pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi akan selalu ingin maju dan menjadi lebih baik lagi sejalan dengan kinerjanya yang terus meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian Nitasari (2012) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} (3,607) > Z_{tabel} (1,98)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan variabel *intervening* yang menghubungkan motivasi dengan kinerja karyawan. Analisis peran mediasi dalam penelitian ini atas konstruk atribut kepuasan kerja terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi karena hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai dari variabel mediasi (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat dikatakan dalam hal ini kepuasan kerja merupakan variabel mediasi. Artinya kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang diakibatkan motivasi. Dengan motivasi tinggi yang dimiliki karyawan maka karyawan cenderung telah puas dengan apa yang mereka kerjakan sehingga ingin menghasilkan kinerja yang terbaik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Nitasari (2012) dimana dikatakannya bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kolektor pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kolektor pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kolektor pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian kolektor pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Denpasar 2.

Dari segi motivasi diharapkan pihak perusahaan meningkatkan lagi besaran gaji yang diterima karyawan. Dari segi kepuasan kerja sebaiknya pihak perusahaan mampu meningkatkan semangat karyawan dengan pemberian insentif yang lebih baik ataupun pengadaan kegiatan rekreasi secara rutin. Dari segi kinerja karyawan sebaiknya pihak perusahaan selalu memberikan pelatihan dan diskusi singkat mengenai SOP yang berlaku saat bekerja.

Daftar Pustaka

- Ardilla, N., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bp3akb Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53-66.
- Asim, Masood. 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan International. *Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), pp: 1-9
- Bangun, Wilson (2012) "Manajemen Sumber Daya Manusia" Bandung, Penerbit Erlangga.
- Busro, Muhammad. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2018.
- Caesar, Dinna. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kontrak Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Divisi Marketing & Communication).
- Cut Rizky Nurul S. P (2019) meneliti "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus)" Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Kiruja, E. K. (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics*, 2, 73-82.
- Lijan, Poltak, Sinambela. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muh. Natsir Sari citra wulandari, "Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Ni Made Nurcahyani, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. sinar sosro pabrik bali", Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)
- Nimalathansan. 2010. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja 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.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2).
- Permanasari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Raharjo Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Permansari R. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2): 1-9.
- Rahmawati, R., & Kurnia, M. (2017). The Effect of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang. 377-390.

-
- Riduwan dan Kuncoro, E.A. (2010). Cara menggunakan dan memaknai path analysis (analisis jalur). Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Heru Susilo. (2018). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X -Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 64 No. 1 November 2018.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono 2013. Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R dan D). Alfabeta. Bandung .
- Sulistyo Budi Utomo. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)* 6(3), pp:376-393.
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Suparyadi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta: 2016
- Wasisto, Edhi. 2014. “Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di industri gula di Bandung”. *Advance* edisi pebruari 2014.
- Wibowo (2014). Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Press
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zameer, 2014, The impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4, No.1, January 2014, pp. 293–298