
Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Ni Kadek Septi Widnyani⁽¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : septiwidnyani@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are dynamic and have the ability to continue to grow, demanding development from the organization. This research was conducted to test the effect of work motivation on performance through job satisfaction at PT. BPR Kanti in Batubulan, Gianyar. A total of 60 people were selected from a total of 152 people in the population. The data will be analyzed using path analysis and Sobel test. The results obtained are either directly or indirectly through the mediation of job satisfaction, work motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT. BPR Kanti in Batubulan, Gianyar. Suggestions in this study is that the management of PT. BPR Kanti in Batubulan, Gianyar always evaluates employee performance by looking at factors of work motivation and employee job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, menuntut pengembangan dari pihak organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk melakukan uji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar. Sebanyak 60 orang dipilih dari total 152 orang populasi. Data akan dianalisis menggunakan analisis jalur dan uji sobel. Hasil yang diperoleh yaitu baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar. Saran dalam penelitian ini adalah agar pihak manajemen PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar selalu melakukan evaluasi terkait kinerja karyawan dengan melihat faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan bisnis saat ini menjadi sebuah tantangan yang menuntut setiap perusahaan untuk selalu mempekerjakan sumber daya manusia yang berkualitas (Armantari *et al.*, 2021). Sifat sumber daya manusia yang dinamis harus selalu mendapat dukungan dari perusahaan untuk dapat berkembang (Dewi & Sutrischastini, 2016). Perkembangan ini akan membawa dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan (Hidayat, 2019). Pengembangan ini akan menambah kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dengan lebih maksimal karena kinerjanya akan meningkat (Parta & Mahayasa, 2021).

Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi kesinambungan perusahaan kedepannya (Aziz, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan selama menjalankan tugasnya di dalam perusahaan (Danayasa *et al.*, 2021). Kinerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena kesalahan yang terjadi selama aktivitas perusahaan dapat diminimalisir (Santika & Antari, 2019). Karyawan yang berkinerja baik juga dapat memaksimalkan sumber daya yang ada di perusahaan dengan lebih efektif dan efisien (Murti & Srimulyani, 2013). Sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersaing guna memenangkan persaingan (Hanafi & Yohana, 2017).

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan (Fadhil & Mayowan, 2018). Motivasi kerja adalah dorongan dukungan yang dimiliki seseorang dalam bekerja (Mahendra & Sadiartha, 2021). Motivasi ini sangat penting karena akan mempengaruhi segala aktivitas karyawan tersebut selama bekerja (Lantara, 2019). Motivasi akan mendorong karyawan untuk selalu melakukan pekerjaannya dengan lebih baik untuk mencapai kinerja yang baik (Theodora, 2015). Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan membantu perusahaan dalam menjalankan strategi dan juga kebijakan perusahaan dengan lebih baik (Lusri & Siagian, 2017).

Faktor lain yang mendorong terciptanya kinerja adalah kepuasan kerja (Changgriawan, 2017). Kepuasan kerja merupakan perasaan terpenuhinya keinginan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan (Susanto, 2019). Karyawan yang merasa tidak puas akan memilih untuk berpindah ke perusahaan lain yang memberikan apa yang dapat memenuhi kebutuhannya (Susanto, 2019). Sebaliknya, rasa puas karyawan dalam bekerja akan membuatnya lebih antusias dan mengoptimalkan kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Juniantara & Riana, 2015). Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan sangat bergantung pada harapan yang dimilikinya selama bekerja (Harahap & Tirtayasa, 2020).

PT. BPR Kanti yang merupakan sebuah lembaga keuangan yang berlokasi di Batubulan, Gianyar. Berdasarkan observasi yang dilakukan dan perolehan informasi data dari PT. BPR Kanti, ditunjukkan bahwa kinerja keuangannya cukup baik. Hal tersebut terlihat dari pendapatan perusahaan yang terus bertumbuh. Berbagai upaya telah dilakukan pihak BPR untuk meningkatkan kinerja karyawannya namun belum memberikan hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa staf sumber daya manusia. Diketahui bahwa, karyawan masih sering datang terlambat, menyelesaikan tugas

tidak tepat waktu, sering absen karena acara keluarga. serta kurangnya ide – ide atau inovasi kerja yang ditunjukkan karyawan. Karyawan juga masih suka bermalas – malasan dalam bekerja, karyawan sering mengeluhkan tentang beban kerja yang cukup tinggi terjadi penurunan motivasi kerja karyawan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja memang seharusnya dilakukan oleh perusahaan untuk bertahan di tengah-tengah ketatnya persaingan (Harahap & Hidayat, 2016). Kinerja yang baik diharapkan dapat membawa dampak baik dan juga keuntungan bagi perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing (Nurchayani & Adnyadi, 2016). Penelitian ini dilakukan untuk melakukan uji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar.

Motivasi kerja karyawan akan membuat karyawan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab sehingga kinerjanya juga meningkat. Hidayat (2019), Dewi & Sutrischastini (2016), serta Murti & Srimulyani (2013) menemukan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar.

Karyawan yang termotivasi dalam bekerja cenderung akan memiliki kepuasan kerja selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Santika & Antari (2019), Aziz (2017), serta Hanafi & Yohana (2017) menemukan bahwa motivasi kerja yang meningkat akan berdampak positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar.

Karyawan yang merasa puas selama bekerja akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik karena kinerja yang meningkat. Danayasa *et al.*, (2021), Fadhil & Mayowan (2018), serta Susanto (2019) menemukan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar.

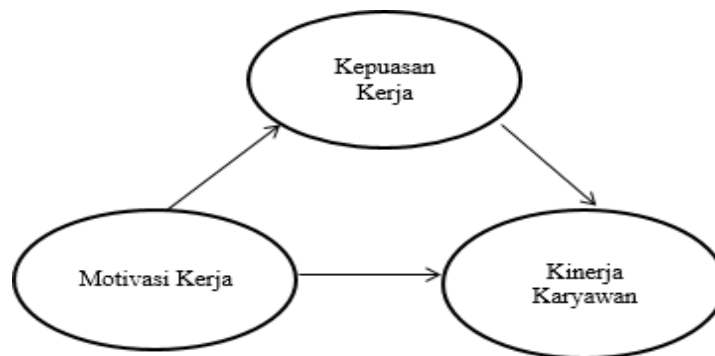
Motivasi karyawan dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kinerja, dan dengan bantuan kepuasan kerja kinerja yang ditunjukkannya akan lebih baik.

Lantara (2019), Hanafi & Yohana (2017), serta Lusri & Siagian (2017) menemukan bahwa mediasi kepuasan kerja dapat membantu meperkuat pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H₄ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melakukan uji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dipilihnya PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar sebagai lokasi penelitian karena adanya ketidakpuasan kerja karyawan akibat insentif yang tergolong kecil sehingga terjadi penurunan motivasi yang berdampak pada kinerjanya. Sebanyak 60 orang dipilih dari total 152 orang populasi dengan menggunakan rumus slovin. Sampel nantinya akan dipilih dengan kriteria dimana sampel merupakan karyawan tetap di PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar. Pengumpulan data akan dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada sampel yang terpilih untuk menjadi responden dan dapat memberikan skor dari satu sampai lima sesuai dengan keadaan yang dirasakan di lokasi penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur dan uji sobel.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Hidayat (2019), Santika & Antari (2019)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian telah valid dan reliabel. Karakteristik responden penelitian ini adalah responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki – laki dengan jumlah 33 orang (55%), sedangkan perempuan berjumlah 27 orang (45%).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	1 – 10				
2	Kepuasan Kerja (M)	1 – 10	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	1 – 6				

Sumber: data diolah (2021)

Sebagian besar responden berumur 20 -29 tahun sebanyak 21 orang (35%). Sebagian besar responden merupakan lulusan sarjana sebanyak 26 orang atau sebesar 44%, dan responden yang paling banyak didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 33%.

Persamaan substruktur 1 yang diperoleh dari hasil regresi pada Tabel 2 adalah sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh error (Pe}_1) = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Pe}_1 = \sqrt{1 - 0,005} = 0,997$$

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,373X + 0,997$$

Artinya, secara langsung motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,373 pengaruh *error* 0,997

Tabel 2 Hasil Uji Model Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.452	1.742		7.148	.000
X	1.022	.039	.373	4.556	.000

Sumber: data diolah (2021)

Berdasar pada hasil regresi pada Tabel 2, diperoleh persamaan untuk substruktur 1 seperti berikut ini:

$$\text{Pengaruh error (Pe}_2) = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Pe}_2 = \sqrt{1 - 0,254} = 0,864$$

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = 0,370X + 0,493M + 0,864$$

Artinya, secara langsung motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif dan signifikan yang terlihat dari koefisien regresi 0,370 dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dengan positif dan signifikan yang terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,493 melalui pengaruh *error* sebesar 0,864.

Tabel 3 Hasil Uji Model Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.390	5.434		4.672	.000
1 X	1.055	.089		.370	3.614
M	1.284	.099		.493	4.300

Sumber: data diolah (2021)

Besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total yang diperoleh dari perhitungan pada substruktur 1 dan substruktur 2 akan disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Serta Pengaruh Total Antar Variabel Penelitian

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	0,373		0,373
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0,370		0,370
Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,493	0,500	0,993

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 4 menyatakan bahwa, secara langsung motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,373, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,370, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,493. Sedangkan secara tidak langsung, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,500 sehingga pengaruh totalnya menjadi 0,993.

Pemeriksaan validasi model akan dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi totalnya yang dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

$$R^2_m = 1 - (Pe_1) (Pe_2)$$

$$R^2_m = 1 - (1-0,770) (1-0,971)$$

$$R^2_m = 1 - (0,230) (0,029)$$

$$R^2_m = 0,993$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 99,3 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 99,3 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 0,7 persen dijelaskan oleh variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, dan error.

Pengujian variabel kepuasan kerja yang memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan dilakukan dengan uji sobel seperti berikut ini:

$$\begin{aligned}
 Z_{hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\
 &= \frac{8(88)}{8^{**}} \\
 &= 4,179
 \end{aligned}$$

Artinya, dengan perbandingan nilai Z_{hitung} (4,179) > Z_{tabel} (1,96) berarti kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan untuk hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai t-hitung sebesar 4,556 > t-tabel 2,000 dan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,00 < 0,05, dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2019), Dewi & Sutrischastini (2016), serta Murti & Srimulyani (2013) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t-hitung sebesar 4,300 > t-tabel 2,000 dan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,00 < 0,05, dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santika & Antari (2019), Aziz (2017), serta Hanafi & Yohana (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t-hitung sebesar 3,614 > t-tabel 2,000 dan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,00 < 0,05, dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Danayasa *et al.*, (2021), Fadhil & Mayowan (2018), serta Susanto (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji empirik untuk variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai thitung sebesar 4,179 > ttabel 2,000 dan taraf signifikansi penelitian sebesar 0,00 < 0,05, dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Kanti di Batubulan, Gianyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lantara

(2019), Hanafi & Yohana (2017), serta Lusri & Siagian (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diharapkan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin menuangkan ide – ide baru pada saat rapat bulanan atau tahunan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa dihargai serta termotivasi untuk terus berinovasi, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa membuat karyawan bekerja lebih efektif dan tetap bertahan pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 275–289.
- Aziz, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 99–108.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Ksp Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 975–987.
- Dewi, K., & Sutrischastini, A. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Pd Bpr Bkk Wonosobo. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 61–77.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- 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.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu*

-
- Administrasi Bisnis*, 5(3), 236–246.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(Juni), 17–27.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09, 4(9), 611–628.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mahendra, I. G. B., & Sadiartha, A. A. N. G. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1043–1056.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JRMA)*, 1(1), 10–18.
- Nurchayani, N. M., & Adnyadi, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- 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. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lpd Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 25(1), 72–83.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.