

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya Denpasar

Ni Kadek Widiantari ⁽¹⁾

I Made Astrama ⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Email : widiantarikd28@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance. This research was conducted at CV. Putra Dwi Jaya Denpasar with a population of 34 employees. This research uses a saturated sampling technique so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded that: 1) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, 2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 3) job satisfaction and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. In improving employee performance, CV. Putra Dwi Jaya Denpasar is expected to be able to provide regular training which is useful for improving employee skills, paying attention to employee needs and improving employee placement so that employee placement is in line with job competency demands and leaders apply a transformational or charismatic leadership style where leaders are more sensitive to subordinates by providing encouragement or motivation so that subordinates feel more comfortable at work.

Keywords: *Employee performance; Job satisfaction; Work motivation*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Putra Dwi Jaya Denpasar dengan jumlah populasi sebanyak 34 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, CV. Putra Dwi Jaya Denpasar diharapkan dapat memberikan pelatihan secara berkala yang berguna meningkatkan keterampilan karyawan, memperhatikan kebutuhan karyawan dan memperbaiki penempatan karyawan agar penempatan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan dan pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional atau karismatik dimana pimpinan lebih peka terhadap bawahan dengan memberikan dorongan atau motivasi agar bawahan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Susanti, 2021). Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya (Rizal dan Handayani, 2021). Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain (Juliana *et al.*, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Patmanegara *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Lamminar dan Saragih, 2021). Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai (Gurning dan Skylandsea, 2018). Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Selain kepuasan kerja, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Garaika, 2020). Motivasi kerja para karyawan yaitu kesediaan karyawan untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan (Haryadi *et al.*, 2022). Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam melaksanakan tugasnya karyawan sangat didukung oleh hal-hal yang dapat memotivasi dirinya dalam melaksanakan kegiatannya, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Muhammad dan Nurcholis, 2023).

CV. Putra Dwi Jaya merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 1988, bergerak di bidang industri tekstil yang beralamatkan di Jalan Gajah Mada No. 29 Dauh Puri Kangin, Denpasar. Pada perusahaan CV. Putra Dwi Jaya, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap salah satu pimpinan dan karyawan, penulis menemukan adanya pencapaian target

penjualan yang belum optimal. Berikut data pencapaian penjualan CV. Putra Dwi Jaya dari tahun 2018 sampai 2022 sebagai berikut.

Tabel 1. Laporan Target dan Pencapaian Penjualan CV. Putra Dwi Jaya di Denpasar Tahun 2018- 2023

Tahun	Target	Pencapaian	Pencapaian (%)
2018	8.000.000.000	7.741.580.000	96,8%
2019	8.000.000.000	7.185.196.000	89,8%
2020	7.500.000.000	6.019.610.000	80,2%
2021	6.000.000.000	4.430.500.000	73,8%
2022	5.500.000.000	3.922.500.000	71,3%
2023	5.000.000.000	3.525.650.000	70,5%

Sumber : CV. Putra Dwi Jaya (2024)

Berdasarkan Tabel 1., dapat diketahui bahwa terdapat penurunan penjualan pada perusahaan CV. Putra Dwi Jaya, di mana penurunan penjualan ini terjadi pada tahun 2020, 2021, 2022 dan 2023, pada tahun 2020, 2021, 2022 dan 2023 perusahaan tidak mencapai target penjualan yaitu di mana penjualan hanya mencapai 80,2%, 73,8%, 71,3% dan 70,5% sedangkan penjualan yang harus dicapai yaitu minimal 85% dari target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Data di atas terlihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan CV. Putra Dwi Jaya masih belum optimal. Peneliti menemukan beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan salah satu dari kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji yang masih belum seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, disini terlihat dari banyaknya karyawan CV. Putra Dwi Jaya yang masih belum puas dengan gaji yang mereka terima, karena gaji di bawah standar, tidak adanya bonus, jaminan sosial dan lingkungan sosial yang diberikan kepada karyawan, ada beberapa karyawan yang mengeluh karena sudah lama bekerja di Perusahaan CV. Putra Dwi Jaya dan merasa sudah memberi kontribusi yang bagus.

Hal tersebut membuat karyawan CV. Putra Dwi Jaya tidak bekerja secara maksimal, sehingga membuat kualitas kerja menjadi rendah, pelayanan yang kurang bagus, dan banyak konsumen beralih ke perusahaan textile lain sehingga membuat penjualan CV. Putra Dwi Jaya menjadi menurun. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena jika karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri, hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Permasalahan terkait motivasi dalam kenyataannya masih ada beberapa faktor yang mengakibatkan turunnya motivasi karyawan dalam bekerja yaitu kurangnya kedekatan atasan terhadap bawahan, salah satu contohnya secara nonfinansial kurangnya apresiasi dan penghargaan dari pemimpin kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik, secara finansial tidak adanya insentif atau bonus dari pemimpin kepada karyawan yang telah mencapai target pekerjaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, rumusan masalah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Safitri dan Gunaningrat, 2021). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Yanti dan Trianasari, 2021). Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat (Wicaksono dan Gazali, 2021). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021), Yusnandar dan Muslih (2021), Wirya (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya.

Menurut Rivai (2015:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja (Batam, 2018). Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya (Syafiq, 2021). Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran (Hidayat, 2020). Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting (Andayani, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kesuma *et al.*, (2024), Dewi *et al.*, (2024), Pratiwi *et al.*, (2023), Parta dan Mahayasa (2021)

membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah:

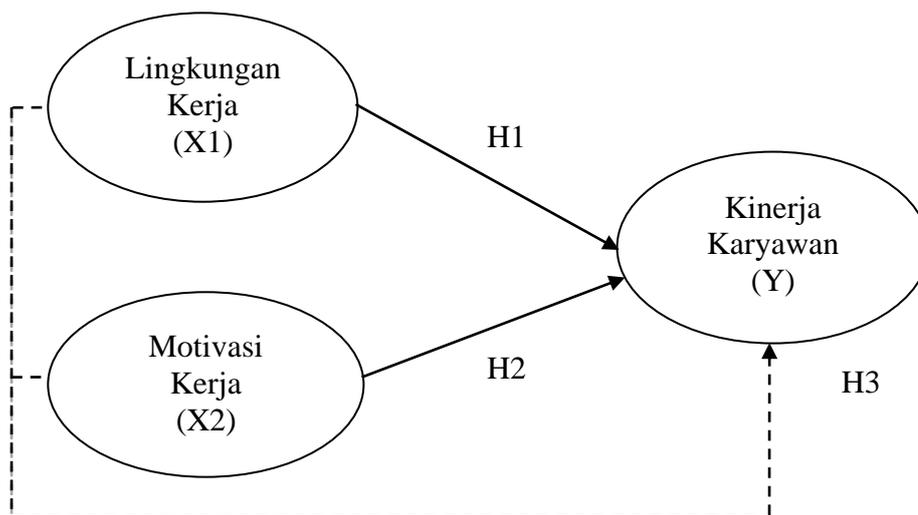
H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya.

Menurut Hasibuan (2017:152), adanya kepuasan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan menyebabkan semangat kerja untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Semakin tinggi kepuasan dan motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017), Endra (2022), Ningmabin dan Adi (2022), Yudiana *et al.*, (2022), Arnaldo dan Andani (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H3 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebas nya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Endra (2022)

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pemilihan sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah setiap anggota populasi penelitian ini, yaitu seluruh karyawan CV. Putra Dwi Jaya dengan jumlah 34 orang

karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan kemudian data dari responden akan dikelola melalui SPSS *for windows versi 26*. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan dengan 4 item pertanyaan, variabel kepuasan kerja dengan 4 item pertanyaan dan variabel motivasi kerja dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,714	0,300	Valid
	Y.2	0,867	0,300	Valid
	Y.3	0,685	0,300	Valid
	Y.4	0,788	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,595	0,300	Valid
	X1.2	0,748	0,300	Valid
	X1.3	0,573	0,300	Valid
	X1.4	0,817	0,300	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,876	0,300	Valid
	X2.2	0,533	0,300	Valid
	X2.3	0,873	0,300	Valid
	X2.4	0,389	0,300	Valid
	X2.5	0,907	0,300	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,300.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,728	Reliabel
Kepuasan kerja	0,628	Reliabel
Motivasi kerja	0,774	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3., nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,60 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error		Beta	t	
1 (Constant)	-2.675	2.273			-1.177	0.248
Kepuasan Kerja	0.697	0.182		0.527	3.832	0.001
Motivasi Kerja	0.365	0.141		0.358	2.600	0.014
F hitung	: 27,680					
Sig	: 0,000					
R square	: 0,641					

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai koefisien determinasi/*R Square* adalah 0,641 atau sama dengan 64,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 64,1\% = 35,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya di Denpasar. Dibuktikan dari $t_{hitung} (3,832) > t_{tabel} (1,694)$ serta nilai sig. $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2017:203) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021), Yusnandar dan Muslih (2021), Wiryia (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya di Denpasar. Dibuktikan dari $t_{hitung} (2,600) > t_{tabel} (1,694)$ serta nilai sig. $0,014 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan motivasi melalui aspek kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju dan ketekunan bekerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Putra Dwi Jaya di Denpasar, dimana

motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan CV. Putra Dwi Jaya di Denpasar dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kesuma *et al.*, (2024), Dewi *et al.*, (2024), Pratiwi *et al.*, (2023), Parta dan Mahayasa (2021) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Dwi Jaya di Denpasar. Dibuktikan dari $F_{hitung} (27,680) > F_{tabel} (3,30)$ dan serta $sig 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal tersebut sejalan dengan teori Darajat (2015;187) yang menyatakan kepuasan dan motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam mengemban tanggung jawab untuk pencapaian tujuan dari organisasi guna meningkatkan kinerja. Jika karyawan memiliki kepuasan dan motivasi kerja tinggi maka kinerja semakin meningkat. Peningkatan kinerja karyawan CV. Putra Dwi Jaya di Denpasar dapat diupayakan dengan mengimplementasikan indikator yang terkandung di dalam kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dipadukan disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Changgriawan (2017), Endra (2022), Ningmabin dan Adi (2022), Yudiana *et al.*, (2022), Arnaldo dan Andani (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, CV. Putra Dwi Jaya Denpasar diharapkan dapat memberikan pelatihan secara berkala yang berguna meningkatkan keterampilan karyawan, memperhatikan kebutuhan karyawan dan memperbaiki penempatan karyawan agar penempatan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan dan pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional atau karismatik dimana pimpinan lebih peka terhadap bawahan dengan memberikan dorongan atau motivasi agar bawahan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Arnaldo, G., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 722–730.
- Batam, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(1), 231180.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Dewi, N. P. A. A., Kawiana, I. G. P., & Suputra, G. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(2), 83–93.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Gurning, L., & Skylandsea, J. I. (2018). Analisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 174–181.
- Haryadi, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 702–709.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14–25.
- Juliana, J., Weny, W., Yuliana, Y., & Hutabarat, F. Ak. M. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 295–300.
- Kesuma, I. G. N. A. C., Susanti, P. H., & Gede, I. K. (2024). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(2). <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>
- Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2).
- Muhammad, M., & Nurcholis, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Mita Furniture Jepara). *JURNAL ILMIAH SULTAN AGUNG*, 9(2), 67–74.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Akuntansi*, 1(2), 15.
- Parta, 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. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan

-
- Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85.
- Pratiwi, I. G. A. D., Hartati, N. P. S., & Oktarini, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Kuta Money Exchange. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8).
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-7 (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Liebra Permana. *Seminar Nasional & Call for Paper Hubisintek*, 24(3), 1113–1123.
- Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842–849.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22.
- Wirya, K. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Yanti, N. . darma, & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *JMPP (Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata)*, 4(2), 115–122.
- Yudiana, B. R. E., Nasir, M., & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Hotel Kila Senggigi. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 21–28.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.