

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Asih Niati ¹⁾, Teguh Ariefiantoro ²⁾, Adhi Widyakto ³⁾
Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia ^{1), 2), 3)}
asihniati@gmail.com ¹⁾, vwgoeh74@gmail.com ²⁾, adhiwidyakto92@gmail.com ³⁾

Abstrak

Permasalahan penelitian ini adalah kinerja karyawan berupa ketidakhadiran karyawan bekerja di Yamaha Motor Industri 2021 – 2022. Metode penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden dari 1882 populasi. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis menggunakan metode uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji parsial, uji determinasi. Hasil penelitian yaitu variabel kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial dapat memediasi variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adjusted R Square bernilai 0,783 dan 0,862. Artinya variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 78,3 persen, sedangkan sisanya oleh variabel lain. Serta kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 86,2 persen, sedangkan sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN MEDIATING COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

The problem of this research is employee performance in the form of employee absence from work at Yamaha Motor 2021 – 2022. The method of determining the sample using the slovin formula. The sample in this study were 96 respondents from 1882 populations. The process of collecting data using a questionnaire. The analysis uses the instrument test method, classical assumption test, multiple regression analysis, partial test, determination test, and sobel test. The results of the study, namely the variables of compensation and work motivation partially have a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation variables, work motivation, and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance. Partial job satisfaction can mediate the variables of compensation, and work motivation on employee performance. Adjusted R Square is 0.783 and 0.862 respectively. This means that the variables of compensation, leadership style, and work motivation can affect job satisfaction by 78.3 percent, while other variables account for the rest. As well as compensation, work motivation, and job satisfaction affect employee performance by 86.2 percent, while the rest by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi selalu membuat persaingan semakin bertambah dan ketat dalam merebut pasar. Perusahaan harus melakukan persaingan dengan kompetitor untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pasar. Pada khususnya perusahaan yang bergerak di bidang garmen berkembang secara dinamis setiap periode. Perkembangan teknologi-teknologi membuat semakin berkembang dapat dijadikan salah satu strategi untuk melakukan persaingan dengan kompetitor. SDM merupakan terjemahan dari “human resource”, tetapi banyak para ahli menyebutnya dengan tenaga kerja “*manpower*”. Sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, dalam Nadeak, 2019). Yamaha Motor merupakan perusahaan otomotif dengan kepemilikan Jepang. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator dari *progress* perusahaan setiap periode.

Perusahaan dalam mencapai tujuan memerlukan kinerja karyawan yang maksimal. Permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan berupa ketidakhadiran karyawan bekerja. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasyim, 2020) yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun ditolak, penelitian (Saputra, 2022) yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Anwar, A., & Ahmadi, 2021) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ditolak penelitian (Nazenin & Palupiningdyah, 2014) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Yamaha Motor.

(Irmayani & Dewi, 2022) menjelaskan mengenai SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Dasar dari manajemen SDM mempunyai fungsi-fungsi operasional yang terdiri lima fungsi operasional (Sabrina, 2021) yaitu: fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi pengintegrasian, fungsi pemeliharaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004). Menurut Afandi, (2016) kinerja merupakan sebagai sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan

dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Sedangkan menurut (Wibowo & Utomo, 2016) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Faktor mempengaruhi kinerja seorang pegawai, menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004) adalah: faktor kemampuan, faktor motivasi.

Robbins dalam (Hermingsih & Purwanti, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya mereka terima. Menurut (Hasibuan, 2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004), kepuasan kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja dapat dikatakan tingkat perasaan senang yang didapatkan oleh pekerja dalam melakukan proses bekerja. Menurut (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno., 2009), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo & Utomo, 2016). Maka, kompensasi dapat diartikan sesuatu yang berbentuk finansial atau non finansial yang digunakan untuk timbalan dari seorang karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Rafasandjani & Firdian dalam (Z. Amalia et al., 2021) dibagi menjadi tiga, yaitu faktor internal organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternal pegawai organisasi.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Sutrisno (2010). Sedangkan Winardi (2016) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Maka, dapat disimpulkan motivasi merupakan dorongan yang dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan kerelaan tanpa mempunyai rasa terpaksa.

Hubungan Variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016). Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya mereka terima. Apabila kompensasi meningkat

maka kepuasan kerja akan meningkat. Begitu sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan maka kepuasan kerja akan ikut menurun. Hal tersebut didukung penelitian Hasyim (2020) yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, penelitian ini menggunakan hipotesis yang disajikan di bawah ini:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Sutrisno (2010). Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya mereka terima. Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Semakin baik motivasi kerja maka kepuasan kerja akan semakin baik. Hal tersebut didukung penelitian Anwar & Ahmadi (2021) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, penelitian ini menggunakan hipotesis yang disajikan di bawah ini:

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Pada dasarnya karyawan ingin memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab tugas yang diberikan perusahaan, Maka dari itu, semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung penelitian Pratama (2020) yang memperoleh hasil dari penelitiannya yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini menggunakan hipotesis yang disajikan di bawah ini:

H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Sutrisno (2010). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dengan adanya motivasi kerja seorang karyawan mempunyai dorongan untuk memberikan kinerja yang terbaik. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin baik kinerja yang diberikan. Hal tersebut

didukung penelitian Anwar & Ahmadi (2021), & Arianto & Septiani (2021) yang mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini menggunakan hipotesis yang disajikan di bawah ini:

H₄: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Robbins dalam (Wibowo & Utomo, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya mereka terima. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Daulay et al., 2019). Kepuasan dapat diperoleh dari banyak faktor, terutama faktor-faktor yang diberikan oleh perusahaan. Dengan perusahaan memberikan kepuasan dalam bekerja dengan baik, maka kinerja karyawan juga baik. Apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja juga akan naik. Hal tersebut didukung penelitian Anwar & Ahmadi (2021) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini menggunakan hipotesis yang disajikan di bawah ini:

H₅: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Kepuasan dalam memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016). Kompensasi ini dapat dikatakan faktor yang paling sensitif, karena karyawan akan memilih perusahaan yang memberikan kompensasi dengan baik. Apabila kompensasi ini diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Maka karyawan akan mengalami puas dalam bekerja. Dengan begitu, kepuasan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai. Hal tersebut didukung penelitian Handoko, dkk. (2021) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini menggunakan hipotesis yang disajikan di bawah ini:

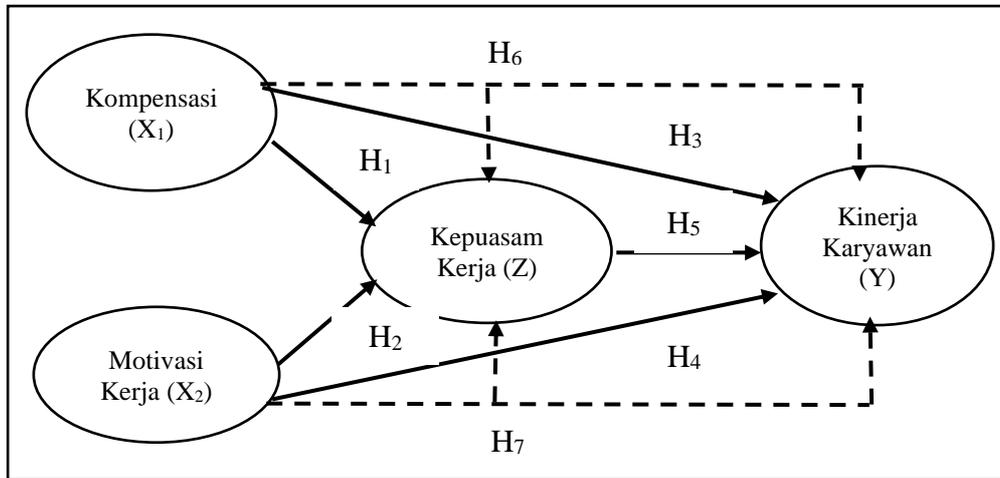
H₆: Kepuasan Kerja memediasi hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dalam memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Sutrisno (2010). Motivasi merupakan hal yang dapat membuat karyawan puas dalam bekerja. Dengan begitu kepuasan kerja harus dapat terpenuhi melalui motivasi yang diberikan sebelum memberikan kinerja yang baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja baik dengan memberikan motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Hal tersebut didukung penelitian Feri, dkk. (2020) yang mendapatkan

hasil kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini menggunakan hipotesis yang disajikan di bawah ini:

H₇: Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Perumusan Hipotesis:

- H₁ = Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
- H₂ = Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
- H₃ = Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
- H₄ = Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
- H₅ = Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
- H₆ = Pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja
- H₇ = Pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja.

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Yamaha Motor. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi Yamaha Motor yang berjumlah 1.822 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *probability sampling* dengan jumlah 96 responden sebagai sampel. Jenis data pada umumnya ada dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menggunakan data-data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini berasal dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Yamaha Motor. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari literatur-literatur,

jurnal terdahulu, dan data dokumen yang relevan dengan topik penelitian di Yamaha Motor. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang diberikan oleh responden yang berisikan dari pernyataan-pernyataan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	Hasil	r _{tabel}	Ket.
1	Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,894	>	0,2017	Valid
		X1.2	0,916	>	0,2017	Valid
		X1.3	0,916	>	0,2017	Valid
		X1.4	0,926	>	0,2017	Valid
		X1.5	0,837	>	0,2017	Valid
2	Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,851	>	0,2017	Valid
		X3.2	0,916	>	0,2017	Valid
		X3.3	0,922	>	0,2017	Valid
		X3.4	0,932	>	0,2017	Valid
		X3.5	0,834	>	0,2017	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,871	>	0,2017	Valid
		Z2	0,862	>	0,2017	Valid
		Z3	0,908	>	0,2017	Valid
		Z4	0,829	>	0,2017	Valid
		Z5	0,826	>	0,2017	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,628	>	0,2017	Valid
		Y2	0,815	>	0,2017	Valid
		Y4	0,799	>	0,2017	Valid
		Y4	0,774	>	0,2017	Valid
		Y5	0,753	>	0,2017	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Pengambilan keputusan uji validitas dengan syarat sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), dengan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 95 - 2 = 93$), didapat $r_{tabel} = 0,201$. Hasil pengujian validitas dapat dilihat semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Hasil uji reliabilitas memiliki *Cronbach Alpha* yang lebih besar atau di atas 0,60 untuk semua variabel. Maka, disimpulkan semua variabel yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini layak digunakan.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Value	Ket.
1	Kompensasi	0,937	0,60	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,934	0,60	Reliable
3	Kepuasan Kerja	0,911	0,60	Reliable
4	Kinerja Karyawan	0,811	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* uji normalitas pada tabel 4 sebesar 0,055 > 0,050. Sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil uji *Multikolinearitas* variabel Kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan nilai *VIF* < 10 yaitu $X_1 = 2,017$ dan $X_3 = 5,339$. Nilai *tolerance* < 0,1 yaitu $X_1 = 0.496$ dan $X_3 = 0.187$. Maka, hasil tersebut dapat dinyatakan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas*. Hasil Uji *multikolinearitas* variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan nilai *VIF* < 10 yaitu $X_1 = 2,315$, $X_2 = 6,076$, dan $Z = 4,600$. Nilai *tolerance* > 0,1 yaitu $X_1 = 0.432$, $X_3 = 0.165$, dan $Z = 0,217$. Maka, dapat dinyatakan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas*.

Hasil uji *heteroskedastisitas* variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diketahui semua variabel memperoleh nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil uji *heteroskedastisitas* variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan semua hasil variabel memperoleh nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pengujian Hipotesis Variabel Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3.
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
	Unstandardized B	Std. Error			
1 (Constant)	3.095	.974		3.179	.002
Kompensasi (X_1)	.218	.059	.254	3.665	.000
Motivasi Kerja (X_2)	.361	.102	.400	3.546	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel $t = n-k/95 - 4 = 91$, tingkat kesalahan sebesar 0,05, didapatkan hasil dari t tabel sebesar 1,986, di bawah ini hasil uji t:

1. Uji Hipotesis Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,665 > t_{tabel}$ 1,986 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di Yamaha Motor.

2. Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,548 > t_{tabel}$ 1,986 dengan hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Yamaha Motor.

Pengujian Hipotesis variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.00	.616		11.36	.000
Kompensasi (X ₁)	.131	.038	.200	3.43	.001
Motivasi Kerja (X ₂)	.148	.065	.214	2.27	.029
Kepuasan Kerja (Z)	.252	.063	.329	4.00	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel $t = n-k/95 - 5 = 90$, tingkat kesalahan sebesar 0,05, didapatkan hasil dari t tabel sebesar 1,987, di bawah ini hasil uji t:

1. Uji Hipotesis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,438 > t_{tabel}$ 1,987 dengan hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yamaha Motor.

2. Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $2,272 > t_{tabel}$ 1,987 dengan hasil signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yamaha Motor.

3. Uji Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $4,000 > t_{tabel}$ 1,987 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. sehingga dapat disimpulkan

adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Yamaha Motor.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,775 yang berarti 77,5 persen kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 22,5 persen kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinasi variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,862 yang berarti 86,2 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13,8 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Nilai	Hasil	Total	t	Sig
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,200	0,200	0,200	3,438	0,001
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,254 x 0,329	0,083	0,283	3,321	0,000
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,214	0,214	0,214	2,272	0,025
Motivasi Kerja → Kepuasan → Kinerja Karyawan	0,400 x 0,329	0,131	0,345	3,135	0,001

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil Tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,200. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,083.
2. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,214. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,131.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil positif dan signifikan. Dengan hasil uji parsial memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,665 lebih besar dari t_{tabel} 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan variabel kompensasi yang diberikan ditingkatkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu, penelitian ini menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu “kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020) yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, menolak penelitian Saputra (2022) yang mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja memperoleh hasil positif dan signifikan. Dengan hasil uji parsial memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,546 lebih besar dari t_{tabel} 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan variabel motivasi kerja yang diberikan ditingkatkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu, penelitian ini menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Ahmadi (2021) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, menolak penelitian Arianto & Septiani (2021) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji parsial memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,438 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan variabel kompensasi yang diberikan ditingkatkan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh sebab itu, penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) yang memperoleh hasil dari penelitiannya yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menolak penelitian Hakim, dkk. (2020) yang memperoleh hasil kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan. Dengan hasil uji parsial memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,272 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan variabel motivasi kerja jika ditingkatkan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Ahmadi (2021), & Arianto & Septiani (2021) yang mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, menolak hasil penelitian Marjaya & Pasaribu (2019) yang mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil positif dan signifikan. Dengan hasil uji parsial memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,000 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan variabel kepuasan kerja jika ditingkatkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Ahmadi (2021) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menolak penelitian Fitri & Endarto (2021) & Arianto & Septiani (2021) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengaruh langsung sebesar 0,200 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,083. Hal tersebut dapat menunjukkan kepuasan kerja mempunyai peran dalam memediasi hubungan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yamaha Motor. Hasil tersebut didukung penelitian Handoko, dkk. (2021) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, menolak penelitian Hatta, dkk. (2017) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengaruh langsung sebesar 0,214 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,131. Hal tersebut dapat menunjukkan kepuasan kerja mempunyai peran dalam memediasi hubungan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yamaha Motor. Hasil penelitian ini didukung Feri, dkk (2020) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, menolak hasil penelitian Anwar & Ahmadi (2021) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. SIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan yang relevan. Pertama, variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Yamaha Motor, Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Selanjutnya, variabel kompensasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yamaha Motor. Ini

menandakan bahwa tingkat kompensasi yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Yamaha Motor disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih pada faktor-faktor seperti kompensasi yang kompetitif dan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan implementasi kebijakan dan program yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, seperti program pengembangan karier, pengakuan prestasi, dan insentif tambahan. Dengan memperhatikan kesimpulan-kesimpulan ini, diharapkan Yamaha Motor dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi karyawan mereka. Namun, perlu diingat bahwa hasil penelitian ini terbatas pada konteks Yamaha Motor, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menggeneralisasikan temuan ini ke perusahaan lain dalam industri yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan kepada Yamaha Motor adalah:

1. Perusahaan perlu meningkatkan tingkat kompensasi yang kompetitif untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi secara finansial.
2. Perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam program motivasi kerja, seperti pengakuan prestasi, penghargaan, dan program insentif tambahan.
3. Diperlukan kebijakan dan program yang mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan, seperti program pengembangan karier, fleksibilitas kerja, dan pengakuan atas kontribusi karyawan.
4. Manajemen perlu mempertimbangkan implementasi sistem pengukuran kinerja yang jelas dan terukur, serta memberikan umpan balik secara rutin kepada karyawan untuk membantu mereka mengidentifikasi area pengembangan dan mempertahankan motivasi.

Penelitian yang akan datang perlu lagi dalam mempertimbangkan beberapa hal seperti menggunakan variabel lain, menambah atau dapat mengolaborasikan variabel dalam penelitian ini dengan variabel yang belum ada dalam penelitian ini, akan tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 137–146. <https://www.neliti.com/publications/87097/pengaruh-gaya-kepemimpinan->

- terhadap-motivasi-kerja-dan-kinerja-karyawan-studi-pa
- Amalia, Z., Fauzi, A., & Mardi. (2021). PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, PERTIMBANGAN PASAR KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PADA MAHASISWA AKUNTANSI DI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 05(02), 731–745. <https://www.neliti.com/publications/460401/pengaruh-penghargaan-finansial-pertimbangan-pasar-kerja-dan-lingkungan-kerja-ter>
- Anwar, A., & Ahmadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan ABC. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(2), 89–104.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612> Analisis
- Fathni, R., Indreswari, R., & Soebagijo, J. A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERKAIT PENANGANAN PANDEMI COVID-19. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 295–309. [https://id.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E211ID714G0&p=Hal+tersebut+didukung+penelitian+Mukmin+%26+Prasetyo+\(2021\)+yang+mendapatkan+hasil+kepuasan+kerja+dapat+memediasi+hubungan+gaya+kepemimpinan+terhadap+kinerja+karyawan](https://id.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E211ID714G0&p=Hal+tersebut+didukung+penelitian+Mukmin+%26+Prasetyo+(2021)+yang+mendapatkan+hasil+kepuasan+kerja+dapat+memediasi+hubungan+gaya+kepemimpinan+terhadap+kinerja+karyawan)
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasyim, W. (2020). Analisis Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Melalui Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3), 11–20. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=hasyim+2020+tentang+rumusan+masalah+meningkatkan+kinerja&btnG=
- Hermingsih, M., & Purwanti, D. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI; THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK LOAD ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS MODERATING VARIABLES. *DIMENSI*, 9(3), 574–597.
- IRMAYANI, & DEWI, S. (2022). ANALISIS SISTEM REKRUTMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFINDO MEDAN. *Research Repository*.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA YANG BERPANGKAP PADA PRESTASI KERJA. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115–134. <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/>

- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang; Achievement Motivational Training, Job Satisfaction and Work Environment towards Employee Performance in the Cikarang Area. *“MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan,”* 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>
- Mahmudah, D. (2015). *KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI (COMMUNICATION, LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION IN ORGANIZATION)*. 285–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.31445/jskm.2015.190210>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650)
- Maulia, R., & Kharisma, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja erhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 4(1), 143–152.
- Nadeak, B. (2019). *Pewrtemuan 1: Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manajemen*. UKI. repository.uki.ac.id
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENGURANGI TURNOVER INTENTION. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm%0APERAN>
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno., M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Kencana. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr&id=OhZNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Sumber+daya+manusia+merupakan+kegiatan+perencanaan,+pengadaan,+pengembangan,+pemeliharaan,+serta+penggunaan+SDM+untuk+mencapai+tujuan+baik+secara+individu+maupun+organisasi+\(Sutrisno,+2017\).+&ots=MVZ7m3uBye&sig=IxwrGv0TktfPiymsY0pkwy4GzU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr&id=OhZNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Sumber+daya+manusia+merupakan+kegiatan+perencanaan,+pengadaan,+pengembangan,+pemeliharaan,+serta+penggunaan+SDM+untuk+mencapai+tujuan+baik+secara+individu+maupun+organisasi+(Sutrisno,+2017).+&ots=MVZ7m3uBye&sig=IxwrGv0TktfPiymsY0pkwy4GzU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68–77. <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1755/622>
- Tania, Y. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PREMIER MANAGEMENT CONSULTING. *AGORA*, 5(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5188>
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA

TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(17), 38–59. <https://doi.org/DOI:> <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>

Yusuf, A., Syafar, M., Rosmasrah, R., & Hasmah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 340–346. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.622>