PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi kasus Karyawan Balai Kota Surakarta)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

ANNISA NUR AINI
B100 170 118

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS KARYAWAN BALAIKOTA SURAKARTA)

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ANNISA NUR AINI
B100170118

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

(Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS KARYAWAN BALAIKOTA SURAKARTA)

OLEH
ANNISA NUR AINI
B100170118

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 31 Juli 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D.** (.....)

   (Ketua Dewan Penguji)

2. **Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.** (.....)

   (Anggota I Dewan Penguji)

3. **Ir. Irmawati, S.E., M.Si.** (.....)

   (Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Prof. Dr. Anton Agus S, S.E., M.Si.)
NIK 829

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Juli 2021

Penulis

ANNISA NUR AINI
B100170118

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi kasus Karyawan Balai Kota Surakarta)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan balaikota Surakarta dengan menggunakan jumlah sampel yang terambil sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel adalah sample jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS yang perhitungannya dibantu dengan program SmartPLS 3.2.9. Analisis evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi outer model dan evaluasi inner model. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, kinerja, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance through job satisfaction. This research was conducted on employees of the Surakarta City Hall by using the number of samples taken as many as 65 respondents. The sampling technique is saturated sample. The data analysis technique used is SEM-PLS whose calculations are assisted by the SmartPLS 3.2.9 program. The evaluation analysis of the Partial Least Square (PLS) model was carried out by evaluating the outer model and evaluating the inner model. The results of data analysis indicate that work motivation has an effect on job satisfaction performance and can moderate the effect of work motivation on employee performance.

Keywords: motivation, performance, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sehingga sumber daya manusia dapat di katakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang di katakana disini adalah karyawan. Maka dari itu untuk mencapai tujuannya, perusahaan sangat bergantung pada bagaimana karyawannya untuk mengembangkan ketrampilan, pengetahuan dan sikapnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan. Untuk pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan kinerja dari sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapainya (Susanti & Widayat, 2016: 154).

Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Bila kinerja karyawan menurun maka hasil yang didapat juga akan menurun begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan itu meningkat maka hasil yang didapat juga akan meningkat. Peningkatan kinerja itulah yang harus dipertahankan agar tetap produktif dalam mencapai tujuan. Untuk mempertahankan kinerja tentu saja harus ada motivasi bagi karyawan agar kinerja karyawan tetap produktif. Motivasi merupakan suatu motif adalah kondisi terdalam yang dapat memberikan energi untuk menggerakkan dan menggarahkan perilaku terhadap tujuan (Simoes, Riana, & Subudi, 2017: 3466). Motivasi juga termasuk bagian dari dorongan bagi karyawan agar tetap produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dorongan motivasi itu didapat dari teman-teman atau bisa jadi dari atasannya. Dengan adanya perhatian kecil di lingkungan kerjanya, seseorang hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing karyawan untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan tersebut.

Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam perusahaa. Pemberian motivasi sangat penting di berikan dari atasan untuk bawahan demi menunjang berjalannya kinerja di dalam perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh karyawannya bukan hanya sebatas materi saja, melainkan dengan sedikit perhatian dari atasan para karyawan merasa senang karena keterlibatan mereka dalam perusahaan juga diperhatikan. Hal tersebut membuat para karyawan termotivasi dan akan membantu kinerja karyawan semakin produktif. Motivasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kuat lemahnya motivasi kerja akan

menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi motivasi kerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orangorang lain yang menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama (Susanti & Widayat, 2016: 154).

Adanya motivasi di dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja yang tinggi dan dengan adanya kinerja yang tinggi makan kepuasan kerja pun juga akan didapat. Robbins and Judge dalam Damayanti (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.

2. METODE

Jenis penelitian menggunakan metode kuaantitatif merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui kuisioner yang didistribusikan ke berbagai responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur data kuantitatif dengan menggunakan perhitungan secara statistic dari jumlah sample orang yang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan tentang survai untuk mengetahui jumlah dan

presentasi tentang mereka. Jenis data yang digunakan merupakan data primer. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh penelitian yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujug spesifik. Data primer didapatkan dari penyebaran kuisioner langsung pada seluruh karyawan Balai Kota Surakarta. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner yaitu melalui pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Respon pertanyaan ini diberikan skor yang mengacu kepada skala Likert. Analisis data yang diperoleh dari penelitian ini diolah menggunakan program aplikasi Smart PLS. Menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan path diagram yang memungkinkan untuk memasukkan semua *observed variable* sesuai dengan model teori yang dibangunnya. Dibantu program aplikasi software *SmartPLS 3.2.9.* Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika *multivariat* yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda. Menurut Sauddin dan Ramadhani (2018) PLS merupakan metode alternatif SEM yang asumsi-asumsinya tidak seketat yang ada pada SEM berbasis kovarian. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model.*

Outer *model* merupakan pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan uji validitas (convergent validity dan discriminant validity), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha dan composite reliability). Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit), dan Uji Hipotesis (Uji T, Direct Effect dan Indirect Effect) (Sauddin dan Ramadhani ,2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity	**Average Variance Extracted (AVE)**	**Keterangan**
Motivasi	0.639	*Valid*
Kinerja	0.627	*Valid*
Kepuasan Kerja	0.579	*Valid*

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel menunjukkan nilai AVE (Average Variance Extracted) > 0.5 dengan nilai variabel motivasi (X) sebesar 0.639, nilai variabel sebesar 1.000, Kinerja (Y) sebesar 0,627 dan nilai Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.579. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan baik atau valid secara *discriminant validity*.

Tabel 2. Outer loading

Variabel	**Indikator**	**Outer Loadings**	**Keterangan**
Motivasi	x1.1	0.783	*Valid*
	x1.2	0.685	*Valid*
	x1.3	0.841	*Valid*
	x1.4	0.836	*Valid*
	x1.5	0.841	*Valid*
Kinerja	y2.11	0.812	*Valid*
	y2.13	0.801	*Valid*
	y2.7	0.762	*Valid*
Kepuasan Kerja	z3.21	0.790	*Valid*
	z3.14	0.701	*Valid*
	z3.16	0.703	*Valid*
	z3.17	0.696	*Valid*
	z3.18	0.762	*Valid*
	z3.19	0.874	*Valid*
	z3.20	0.784	*Valid*

Sumber : data primer dioleh, 2021

Berdasarkan tabel 1 di atas, setiap indikator menunjukkan nilai outer loading >0.7 dan menunjukkan adanya indikator dengan nilai outer loading < 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator penelitian ini dapat dikatakan baik atau valid secara *convergent validity*.

Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Construct Reliability And Validity	**Cronbach's Alpha**	**Composite Reliability**	**Keterangan**
Motivasi (X)	0.858	0.898	*Reliable*
Kinerja (Y)	0.702	0.834	*Reliable*
Kepuasan Kerja (Z)	0.878	0.905	*Reliable*

Berdasarkan tabel 3 di atas, setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability > 0,7. Cronbach's Alpha dengan nilai variabel Motivasi sebesar 0.858, nilai variabel Kinerja sebesar 0.702, nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.878, Composite reliability dengan nilai variabel Motivasi Sebesar 0.898, nilai variabel Kinerja sebesar 0.834, nilai variabel kepuasan Kerja sebesar 0.905. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan reliable.

Tabel 4. R Square

	Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.575	0.554

Pengaruh kinerja terhadap kepuasan sebesar 57,5% dapat dikatakan memiliki pengaruh sedang, sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model

Tabel 5. f Square

	F Square	**Keterangan**
Moderating Effect – Kinerja	0.000	Kecil
Kepuasan Kerja – Kinerja	0.366	Besar
Motivasi – Kinerja	0.184	Sedang

Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai f square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel. Nilai pengaruh variabel moderating effect terhadap variabel kinerja sebesar 0.000 dinyatakan kecil, nilai pengaruh variabl kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0.366 dinyatakan besar, nilai pengaruh variabel motivasi dengan variabel kinerja terhadap sebesar 0.184 dinyatakan sedang.

Tabel 6. Hasil Pengujian Pengaruh langsung (Path Coefficient)

Path Coefficients	**Original Sample**	**P Values**	**Keterangan**
Motivasi -> Kinerja	0,357	0.000	*Positive, Significan*
Kepuasan kerja-> Kinerja	0.499	0.000	*Positive, Significan*
Moderating Effect 1-> Kinerja	0.002	0.486	*Positive, Not Significan*

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja pada karyawan balaikota Surakarta . Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil P value 0.004 dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t statistic 2.696 dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0.357. Motivasi merupakan hal yang penting untuk mengembangkan kinerja karyawan, terutama untuk memberikan semangat karyawan dalam bekerja agar selalu konsisten dalam melaksakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh Laode Alim Nursalim, Baharuddin Semmaila & Roslina Alam (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi kerja dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang baik bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Jadi semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja

Hasil menunjukkan kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh langsung (direct effects) dengan P value 0.000 signifikan dibuktikan dengan hasil analisis indirect effects Kepuasan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai original sample sebesar 0.499. Hal ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini yang didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Garika (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara terbukti dengan nilai t

statistik adalah 16.047 ≥ 1.96. Pengaruh positif dari kepuasan kerja tersebut menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja para dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trsina Negara

Hasil penelitian diketahui bahwa moderating effect berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan balaikota Surakarta. Hal ini menggambarkan moderating effect yang diberikan tidak mampu meningkatkan kinerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji P value 0.489 dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dibuktikan nilai t statistics 0,028 dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0.002. Hal ini menunjukkan bahwasanya moderating effect tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh Positif dan tidak Signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Hasil penelitian oleh Laode Alim Nursalim, Baharuddin Semmaila, & Roslina Alam (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi murni (pure moderation) positif memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja adalah faktor yang dapat memperkuat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Diterima.
b. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Diterima.
c. Kepuasan Kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

a. Dalam pencarian data hanya terdapat 65 responden sehingga hasil penelitian kurang akurat dan memiliki keterbatasan, kedepannya bisa menggunakan

skala responden yang lebih besar.

b. Penelitian ini memiliki variabel yang diteliti diantara Motivasi kerja, Kinerja kerja dan Kepuasan kerja.

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

a. Diharapkan penelitian berikutnya menggunakan skala responden lebih banyak dalam memperoleh data penelitian, agar data yang dikumpulkan bisa akurat,nyata dan maksimal.

b. Penelitian ini memiliki variabel yang diteliti hanya motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sehingga disarankan untuk melakukan penelitian dengan menambahkan atau menggunakan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., & Hartono, J. (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.

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Alansyah, P. M. (2018). *Kepuasan sebagai mediasi pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan*. *2*(2), 114–122.

Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn

Alfian, M., Firmansyah, M. S., Purwitasari, E., & Purnama, I. (2020). *Jurnal MONEX Volume 9 Nomor 2 Bulan Juli Tahun 2020 ISSN : 2089-5321 (print) ISSN : 2549-5046 (online) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal) Program Studi D-IV A*. *9*, 152–157.

Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). *Strctural Equation Modeling – Partial Least Squer Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) Di Jawa Timur*.

Apriliani, A., & Haryenzus. (2020). Journal Of Management, Accounting, Economic and Business. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Altrak 1978 Batam*, *01*(01), 56–70.

Arda, M. (2017). *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis*. *18*(1), 45–60.

Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Divisi Sales Dealer Mobil Surabaya*. *6*(2).

Cahyono, E., Herlambang, T., & Wijayantini, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 92. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2112

Darmawan, E., Program, D., Manajemen, S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2019). *Vol . 15 No . 1 Februari 2019 ISSN : 1693-5236 Pengaruh Motivasi Instisik Dan Rotasi Kerja Terhadap 83 | P a g e Vol . 15 No . 1 Februari 2019 84 | P a g e*. *15*(1), 83–93.

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(1), 28–41. https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181

Hafizh, M. A., Luh, N., Hariastuti, P., Arief, J., & Hakim, R. (n.d.). *Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV . XYZ)*. 89–98.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Hasibuan, B., & Musadieq, M. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *45*(1), 37–46.

Indonesia, U. M., Hak, P., Tanah, A., & Provinsi, P. N. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *3*(1).

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. https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *5*(1). https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313

Masalah, R. (2018). *Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh motivasi, lingkungan kerja terpersepsi terhadap kinerja 1,2*. 978–979.

Mediasi, V., & Semarang, S. D. (2019). *Artikel Kaji Pustaka*. *50*, 14–27.

Meidilisa, V., & Lukito, H. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat*. *1*(2), 53–82.