

## Kinerja Karyawan: Pendekatan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi ?

Fauziah<sup>1</sup> ✉, Sofyan Hamid Indar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin

<sup>2</sup>Institute Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1875>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel yang diteliti, dimana dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dengan metode analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara langsung, namun pada pengujian secara tidak langsung menunjukkan kepuasan kerja tidak secara nyata memberikan kontribusi dalam memediasi motivasi terhadap kinerja, sedangkan pada lingkungan kerja terhadap kinerja kepuasan kerja mampu memediasi secara nyata.

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

### Abstract

The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence of the variables studied, where in this study used quantitative research with a total of 30 respondents with the path analysis method using the SPSS 25 application. The findings of this study show that there is a positive and significant influence between motivation and the work environment on employee performance and job satisfaction directly, but in testing indirectly shows that job satisfaction does not actually contribute to mediating motivation to performance, while in the work environment on job satisfaction performance is able to mediate in a real way.

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Copyright (c) Fauziah

✉ Corresponding author :

Email Address : [Fauziahumar28@gmail.com](mailto:Fauziahumar28@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Fenomena dalam dunia industri adalah bagaimana manusia modal (human capital) mampu menjadi bagian yang utama dengan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk penghargaan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik, motivasi dan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan. Dikarenakan jika karyawan tidak mendapatkan motivasi dari pimpinan dan

lingkungan kerja tersebut, maka akan menimbulkan prestasi kerja yang menurun, yang ditandai dengan tingginya angka ketidakhadiran dan kegairahan kerja yang menurun. Beberapa perbedaan yang temuan penelitian yang dilakukan oleh (Clara I. A. Waterkam Hendra Tawas & Mintardjo, 2017); (Sudibya & Utama, 2012); (Munparidi & Sayuti, 2020; Respatiningsih & Sudirjo, 2015) mengungkapkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja mendorong naiknya kinerja karyawan, sebaliknya penelitian yang diungkap oleh (Wijayanti, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negative tidak signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain dari kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan atau dunia industry motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan dalam (Atika Fitry Kharisma, 2020) melaksanakan aktivitasnya.

Motivasi adalah bentuk suatu alasan dalam mendorong seseorang untuk dapat melakukan, menyelesaikan, menghentikan dan sebagainya pada suatu aktivitas yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari motivasi tersebut. Susanto & Sukoco (2019) mengatakan bahwa dalam mendorong (motivasi) ada keinginan dan kekuatan penggerak yang berasal dari diri manusia (human self) untuk dapat melakukan apa yang menjadi sasaran kerjanya. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa motivasi berdampak negative dan tidak signifikan akan kepuasan kerja diantaranya (Atika Fitry Kharisma, 2020), juga penelitian yang dilakukan oleh (Sudibya & Utama, 2012) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian yang diungkapkan oleh (Noviawati, 2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, juga penelitian yang diungkapkan oleh (Dewi<sup>2</sup>, 2015; Sekartini, 2016) yang mengatakan dengan adanya motivasi dapat memberikan kepuasan kerja secara nyata. Selain itu lingkungan kerja yang diberikan industry dalam memberikan kenyamanan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi penting dalam mendorong kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan ungkapan dari penelitian terdahulu oleh (Aruan & Fakhri, 2015) berbeda dengan penelitian yang diungkapkan oleh (iris Wanti Apriyani, 2019; Wongkar et al., 2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan dan berdampak negative terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain mengungkapkan mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja yang mana beberapa penelitian mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari penelitian yang dilakukan oleh (Atika Fitry Kharisma, 2020); (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, 2013; Dinna Riana, 2016) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Latar belakang di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang diterima atas beberapa penelitian dari pendekatan motivasi dan lingkungan kerja yang diukur dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel dependent. Pada penelitian ini peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian dengan melihat kondisi dunia industry pada perusahaan PT. Jafarindo Palm Mas Di Kabupaten Bombana.

## METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif untuk pengukuran data kuantitatif berasal dari sampel orang-orang yang diminta jawaban sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan responden. Penulis akan melakukan penelitian ini pada PT. Jafarindo Palm Mas Kabupaten Bombana yang terletak di Jl. Poros Kolaka-Bombana, Desa Pabbiring, Kec. Poleang Barat, Kab. Bombana, Sulawesi Tenggara. Waktu penelitian direncanakan kurang lebih 1 bulan yaitu bulan September s/d oktober 2021. Populasi adalah sekumpulan, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 35 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas Data

**Tabel 1:** Validitas Data

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan R tabel (0,30)
<b>Motivasi</b>	X1.1	0,441	Valid
	X1.2	0,427	
	X1.3	0,395	
	X1.4	0,348	
	X1.5	0,664	
<b>Lingkungan kerja</b>	X2.1	0,639	Valid
	X2.2	0,689	
	X2.3	0,719	
	X2.4	0,690	
	X2.5	0,769	
<b>Kinerja karyawan</b>	Y2.1	0,708	Valid
	Y2.2	0,781	
	Y2.3	0,591	
	Y2.4	0,734	
<b>Kepuasan kerja</b>	Y1.1	0,687	Valid
	Y1.2	0,723	
	Y1.3	0,813	
	Y1.4	0,511	
	Y1.5	0,797	

Sumber: Data Diolah, 2021.

Berdasarkan pada temuan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan hasil bahwa data yang didapatkan dari pengujian terlihat lebih besar dari nilai standar 0.30, sehingga seluruh item pernyataan yang diusulkan dalam penelitian ini memiliki makna valid.

### b. Uji Reliabilitas Data

**Tabel 2:** Reliability Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
<b>Motivasi</b>	0.687	.60	Reliabel
<b>Lingkungan Kerja</b>	0.871	.60	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.837	.60	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.870	.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021.

Berdasarkan pada hasil perhitungan akan reliabilitas data pada tabel di atas, ditemukan hasil bahwa berdasarkan pengukuran nilai dari batas nilai *cronbach's alpha* terlihat lebih besar dari 0.60, sehingga data dapat dikatakan memiliki konsistensi akan item pernyataan yang diberikan dan dapat dikatakan data memiliki makna reliabel.

### c. Uji Analisis Data

**Tabel 3:** Pengujian Model 1

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.794 <sup>a</sup>	.630	.603	1.682
.914 <sup>a</sup>	.836	.817	1.471

Sumber: Data olahan. 2021.

Pengujian Persamaan Model 1

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,630} = 0,137$$

Pengujian Persamaan Model 2

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,836} = 0,027$$

pada hasil perhitungan persamaan model 1 dan 2 di atas untuk menilai nilai error dari data yang didapatkan, maka akan dilakukan perhitungan persamaan structural secara keseluruhan sebagai berikut:

$$\text{Total } R^2 = 1 - (e_1 \times e_2) = 1 - (0,137 \times 0,027) = 1 - 0,003699 = 0,99$$

Berdasarkan pengujian data dari hasil penelitian yang didapatkan, terlihat data pada nilai *model summary*, untuk nilai hubungan dari hasil pengujian model 1 didapatkan nilai hubungan sebesar 0.99 atau 99% yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Tabel4: Nilai Koefisien Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.75	1.963		
	1			1	7
Motivasi	.21	.097	.283	2.24	.03
	8			5	3
Lingkungan kerja	.48	.094	.644	5.10	.00
	1			9	0

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.234	1.829		
					9
Motivasi	.214	.092	.216	2.320	.02
					8
Lingkungan kerja	.517	.115	.538	4.483	.00
					0
Kepuasan Kerja	.397	.168	.308	2.358	.02

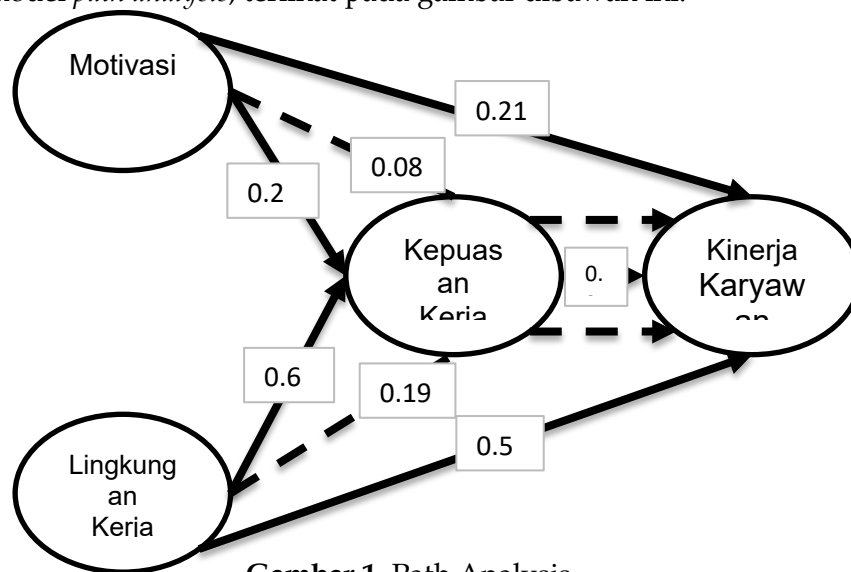
**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber: Olah Data.2021

Pengujian atas temuan nilai pada analisis model 1 dan 2 pada tabel di atas, dapat diberikan persamaan structural sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Struktural 1: } Y_1 = 3.751 + 0.283 + 0.644 + 0.137e$$
$$\text{Persamaan Struktural 2: } Y_2 = 0.234 + 0.216 + 0.538 + 0.308 + 0.027e$$

Berdasarkan pada persamaan structural model 1 dan 2, ditemukan data hasil perhitungan yang menunjukkan arah pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja memiliki arah positif. Dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05. Temuan akan hasil perhitungan statistic data yang dikembangkan dalam penelitian ini akan dibuat dalam model *path analysis*, terlihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1.** Path Analysis

Temuan pada pengujian langsung dari motivasi menuju kinerja memiliki makna positif dan signifikan, dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja berpengaruh nyata, dimana semakin tinggi suatu motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong naiknya kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetiyo et al., 2021; Rani, 2015; Yandra Rivaldo, 2020) yang mengungkapkan baik secara langsung dan secara moderasi motivasi mampu memberikan pengaruh yang nyata dalam mendorong naiknya kinerja.

**H1 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Jafarindo Palm Mas Kabupaten Bombana.

Temuan dari pengujian langsung akan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai bermakna positif dan signifikan, dapat diartikan bahwa dengan baiknya lingkungan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan dapat menunjang naiknya kinerja yang telah dibebankan kepada karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, 2013; Dinna Riana, 2016) yang mengatakan lingkungan kerja tidak memberikan efek yang positif dan signifikan.

**H2 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Jafarindo Palm Mas Kabupaten Bombana.

Temuan atas pengujian motivasi terhadap kepuasan kerja, didapatkan dalam hasil perhitungan nilai beta menunjukkan bahwa nilai beta bermakna positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan atas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh (Dewi2, 2015; Sekartini, 2016).

**H3 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja pada PT. Jafarindo Palm Mas Kabupaten Bombana.

Temuan terkait dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung didapatkan hasil nilai perhitungan pada beta analisis menunjukkan arah positif dan signifikan, hal ini dapat dikatakan bahwa dengan baik lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) berbeda dengan hasil penelitian yang diungkap oleh (iris Wanti Apriyani, 2019; Wongkar et al., 2018) yang mengatakan lingkungan kerja tidak berdampak terhadap kepuasan kerja.

**H4 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Jafarindo Palm Mas Kabupaten Bombana.

Kepuasan kerja yang diujikan terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai beta yang bermakna positif dan signifikan, dapat diberikan pandangan bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima dalam pekerjaan oleh setiap karyawan maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Atika Fitry Kharisma, 2020).

**H5 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT. Jafarindo Palm Mas Kabupaten Bombana.

Temuan atas pengaruh tidak langsung yang didapatkan menunjukkan nilai beta positif dalam artian bahwa terdapat pengaruh namun pada pengujian taraf signifikansi ditemukan hasil tidak bermakna nyata, sehingga pengaruh tidak langsung atas motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak bermakna nyata, dengan kata lain bahwa peranan yang diberikan oleh adanya kepuasan kerja belum menjamin kinerja akan bisa naik secara nyata. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Atika Fitry Kharisma, 2020) Temuan dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai beta yang positif, sehingga hasil beta ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan hasil pengujian sobel-test menunjukkan terdapat *probability* yang baik. Dari hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi, dengan kata lain lingkungan kerja yang dirasakan akan semakin tinggi kinerja yang diberikan karyawan seiring akan meningkatkan kepuasan kerja yang akan menambah naiknya kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya (Atika Fitry Kharisma, 2020).

**H6 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja melalui kinerja karyawan pada PT. Jafarindo Palm Mas Kabupaten Bombana.

**H7** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja melalui kinerja karyawan pada PT. Jafarindo Palm Mas Kabupaten Bombana.

## SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif signifikan yang diujikan pada pengaruh langsung atas variabel yang diteliti. Terdapat pengaruh tidak signifikan dari pengaruh tidak langsung atas pengujian motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif signifikan dari pengaruh tidak langsung yang diujikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## Referensi :

- Agung, D. N. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution pt. Freeport indonesia. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Atika Fitry Kharisma. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). 63010160080, 1-145.
- Bruno, L. (2015). Pengertian Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Clara I. A. Waterkam Hendra Tawas, & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2808-2818. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17159>
- Dewi2, N. L. G. P. A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 4(6), 1560-1573.
- Dinna Riana, V. Y. A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. 3(1), 1-8.
- iris Wanti Apriyani, S. I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Unimus*, 1(X).
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2020. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031>
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.

<https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>

- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61-66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rani, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302-2752. <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). Management. In *Angewandte Chemie International Edition*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64-75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 1-17.
- Wijayanti, R. & M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185-192.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). The Influence Of Work Environment, Training, And Human Resource Empowerment On Employee Work Satisfaction At PT. Bank Sulut Go. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3338 - 3347.
- Yandra Rivaldo, S. L. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. 9(3), 505-515.