

Pengaruh Motivasi Kerja, Profesionalisme, *Locus Of Control* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta

Muhammad Alvin Jayadi Wiriateja¹, Ahmad Mardalis²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menyelidiki korelasi antara motivasi kerja, profesionalisme, locus of control, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan kuesioner disebarkan kepada 71 karyawan di Cabang Surakarta Bank Jateng Syariah. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut diukur dan dianalisis untuk mengevaluasi dampaknya terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja di bank syariah. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik untuk menemukan hubungan antar variabel yang diteliti, dengan harapan hasilnya dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pemahaman tentang dinamika kepuasan kerja dalam organisasi tersebut. Data dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS untuk menguji model eksternal dan internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, locus of control, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara profesionalisme tidak memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Studi ini memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di konteks organisasional tertentu, yang dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Profesionalisme; Locus of Control; Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.*

Abstract

This research aims to determine the correlation between work motivation, professionalism, locus of control, and organizational commitment on employee job satisfaction. The approach used was a quantitative method with questionnaires distributed to 71 employees at the Surakarta Branch of Bank Jateng Syariah. Sampling was carried out using the purposive sampling method. In this research, these variables are measured and analyzed to evaluate their impact on job satisfaction. By using this approach, the research aims to provide better insight into the factors that influence employee job satisfaction in the context of the work environment in Islamic banks. The collected data is then analyzed statistically to find relationships between the variables studied, with the hope that the results can make a significant contribution to understanding the dynamics of job satisfaction in the organization. The data is analyzed using the SmartPLS application to test external and internal models. The research results show that work motivation, locus of control, and organizational commitment have a significant effect on employee job satisfaction, while professionalism does not have a positive and significant impact on job satisfaction. This study provides in-depth insights into the factors influencing job satisfaction in specific organizational contexts, which can provide a basis for the development of human resource management strategies in the future.

Keywords: *Work Motivation; Professionalism; Locus of Control; Organizational; Organizational*

Commitment and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu unit sosial yang bersatu untuk menerapkan kejelasan dan tindakan yang terarah (Riski Damayanti et al., n.d.). Sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam menjalankan operasional organisasi, menjadi fondasi strategis yang menggambarkan arah dan prinsip perusahaan. Organisasi juga dianggap sebagai suatu entitas kompleks yang berusaha mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia guna mencapai tujuan mereka. Dalam definisi yang lain, organisasi dianggap sebagai sebuah kelompok entitas yang kompleks yang berupaya memanfaatkan sumber daya manusia secara penuh untuk meraih pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi dan perusahaan bertujuan untuk mencapai profit maksimal dan menjaga kelangsungan bisnis dalam jangka panjang. Menyikapi perkembangan zaman, terutama dalam menghadapi AEC 2015, pelaku usaha harus bersiap menghadapi pasar bebas yang dimulai tahun ini. Fenomena ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya demi mempertahankan eksistensi di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Tuntutan zaman mendorong perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia secara lebih cermat. Karyawan harus terlibat dalam semua aspek perusahaan, karena mereka adalah Aset yang berharga ini perlu dikelola secara efektif agar dapat memberikan manfaat maksimal. Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian penting, karena karyawan yang tidak merasa dihargai atau tidak menikmati pekerjaannya tidak akan bisa mengembangkan potensinya secara penuh atau fokus sepenuhnya pada tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan kesejahteraan dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Motivasi kerja merupakan kunci untuk meningkatkan profitabilitas secara signifikan. Motivasi ini memainkan peran utama dalam mencapai tingkat produktivitas yang optimal, memberikan semangat kepada karyawan untuk mengeksekusi tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Saat motivasi tinggi, karyawan cenderung bekerja lebih keras, sementara saat motivasi rendah, mereka kurang termotivasi, rentan menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pentingnya memastikan bahwa karyawan memahami dampak positif pekerjaan mereka bagi individu atau kelompok yang dilayani oleh organisasi tidak bisa diabaikan.

Dalam era globalisasi, persaingan di sektor perbankan semakin ketat, mendorong perbankan Indonesia untuk meningkatkan kemampuan melalui pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan mereka sangat ditentukan oleh efisiensi dalam mengelola SDM agar dapat menjalankan tugas dengan efektif. Sebagai sektor penting dalam perekonomian, perbankan di Indonesia diharapkan dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Adanya persaingan di dunia perbankan yaitu kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas yang memotivasi pegawai dengan sistem evaluasi motivasi kerja tersendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan bisnis, yaitu perusahaan lebih berperan dalam mempersiapkan kinerja para staf untuk menciptakan karyawan yang berkualitas yang mampu mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Solusi untuk mengatasi masalah tersebut bisa dilakukan dengan segera, salah satunya adalah melalui penelitian terhadap kinerja karyawan, termasuk aspek gaji, kepuasan kerja, dan kondisi lingkungan yang cocok.

Keterlibatan karyawan ini mengacu pada kinerja karyawan. Hubungan tersebut sebelumnya dikemukakan oleh (Bella et al., n.d.) dalam penelitiannya yang menjelaskan

bahwa *employee engagement* dengan hasil kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Badrianto & Maryadi, 2023) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya sebaiknya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Orang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena yang pada akhirnya menentukan berhasil atau tidaknya kebijakan, strategi dan langkah-langkah kegiatan operasional merupakan karyawan yang menjadialah satu unsur peranan yang sangat menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Perseroan harus dilaksanakan, dikelola dan direncanakan dengan baik. Ini membutuhkan pendekatan yang sangat spesifik, karena faktor-faktor ini menentukan keterlibatan dan kinerja karyawan.

Dalam kesimpulannya, Penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh keberhasilan ini tergantung pada kinerja karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat dan locus of control yang baik. Selain itu, manajemen perlu memberikan dukungan yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Semua pihak di perusahaan harus bekerja sama untuk memastikan bahwa prosedur perusahaan diikuti dan norma-norma dan kode etik profesi internal auditor dihargai. Dalam jangka panjang, peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini harus terus dilakukan, mengutamakan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi kerja yang kuat dan kontrol internal juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi selain kepuasan kerja, yang merupakan target yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Berbagai teori yang mendasari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Motivasi

Menurut penelitian yang dikutip (Watie et al., n.d.) dalam buku Mangkunegara (2012:61), motivasi dijelaskan sebagai keadaan yang mendorong karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan kondisi di mana seseorang memiliki dorongan dan keinginan yang terfokus untuk mencapai hasil atau tujuan spesifik, seperti peningkatan produktivitas, partisipasi, atau perilaku kreatif dalam pekerjaan.

2. Profesionalisme

Secara umum seorang profesional dianggap memenuhi tiga aspek penting: memiliki kompetensi, mengikuti standar profesi, dan menjalankan tugas dengan etika. Kata "profesionalisme" berasal dari istilah "profesi", yang mengacu pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknis. Dalam profesi, teknik dan prosedur didasarkan pada pemahaman intelektual dan fokus pada pelayanan berkualitas.

3. Locus Of Control

Menurut Pervin yang dikutip dalam Ayudiati (2010), locus of control adalah bagian dari teori pembelajaran sosial yang memperhatikan pandangan umum dan aspek kepribadian seseorang terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi hasil, pujian, serta hukuman dalam hidup. Konsep ini mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengontrol kejadian yang memengaruhi hidupnya, seperti yang dijelaskan oleh Rotter (1966) dalam Ayudiati (2010). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa locus of control memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan keterlibatan aktif karyawan dalam mendukung dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut (Samsuddin et al., 2018), komitmen organisasi merupakan kesepakatan untuk bertindak, yang tercermin dalam perilaku, baik itu dalam bentuk janji kepada diri

sendiri atau kepada orang lain. Komitmen diinterpretasikan sebagai pengakuan yang jujur, sebagai ekspresi yang otentik dari karakter yang muncul dari dalam diri seseorang. Ini melibatkan kesetiaan dan keyakinan dalam menjalankan tugas dengan integritas yang tulus terhadap organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner (2005) kepuasan kerja adalah respon emosional yang dialami melalui berbagai aspek pekerjaannya. Keadaan psikologis tersebut dapat berupa perbuatan menyenangkan atau tidak terhadap pandangan mereka dalam pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan dari analisis 300 penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Saat melibatkan seluruh organisasi, ditemukan bahwa organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki efektivitas yang lebih besar dibandingkan yang kurang memuaskan. Ini menunjukkan korelasi positif antara kepuasan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, mendukung ide bahwa kepuasan individu berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari dasar teori yang digunakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi sangat penting bagi seseorang untuk mendorong kerjanya menuju tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian oleh Cornelia (2011) Penelitian menegaskan hubungan positif antara tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja, di mana peningkatan motivasi dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja yang lebih tinggi:

H₁ : Motivasi kerja sebagai variabel independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Profesionalisme dengan Kepuasan Kerja

Profesionalisme dalam kerja merupakan hal mendasar yang harus dimiliki setiap karyawan. Hal ini menjadi suatu tindakan yang diharapkan mampu memenuhi harapan kerja tiap organisasi. Menurut Febrianty (2012) Profesionalisme terdiri dari dua bagian, yakni bagian yang bersifat struktural dan bagian yang berkaitan dengan sikap. Jika aspek profesionalisme dapat memenuhi semua yang diharapkan organisasi maka dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya:

H₂ : Profesionalisme sebagai variabel independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan, individu berusaha menghadapi faktor internal dan eksternal dengan mengendalikan faktor pengendali. Faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan manajemen dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung. Penelitian Jena (2009) Studi mengindikasikan bahwa locus of control tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada locus of control saja. Sebaliknya, kepuasan kerja tergantung pada kesesuaian pekerjaan dengan harapan individu atau karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan baik faktor internal maupun eksternal dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek yang kompleks di dalam dan di luar individu tersebut :

H₃ : Locus Of Control sebagai variabel independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Rahadyan (2010) yang mengeksplorasi korelasi antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, dengan motivasi sebagai faktor pembuka, disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan

kerja auditor. Hasil studi ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen individu terhadap organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja auditor, yang menekankan pentingnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja mereka. Temuan ini menyoroti perlunya upaya untuk membangun komitmen yang kuat di antara karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. **H₄ : Komitmen Organisasi sebagai variabel independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak profesionalisme, locus of control, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan di Cabang Surakarta Bank Jateng Syariah. Ini mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan memengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas kerja mereka di lingkungan kerja syariah tersebut. Sampel karyawan dipilih menggunakan metode convenience sampling. Data dikumpulkan melalui survei lapangan dengan kuesioner yang disebarlangsung kepada responden, Data dianalisis dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS, dengan mempertimbangkan variabel seperti usia, jenis kelamin, dan posisi jabatan. Ini menekankan pendekatan statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks penelitian yang dilakukan. Pemilihan PLS disebabkan oleh kemampuannya dalam mengatasi variabel yang kompleks, multikolinearitas, serta memungkinkan analisis pada sampel kecil dan data dengan skala yang berbeda. Evaluasi model PLS melibatkan penilaian terhadap outer dan inner model untuk memastikan keakuratan dan validitas model (Abdillah & Hartono, 2015).

Indikator Variabel

(Sugiyono, 2020) menjelaskan bahwa indikator variabel penelitian merupakan atribut atau karakteristik yang dimiliki oleh objek, individu, atau aktivitas tertentu yang mengalami variasi yang dapat ditentukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian, yang nantinya digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan. Definisi operasional bertujuan untuk mengklarifikasi makna variabel yang diteliti agar pembaca dapat memahami dengan jelas sudut pandangnya. Di bawah ini, akan dijelaskan secara formal mengenai variabel-variabel yang akan menjadi fokus dalam studi ini :

1. Variabel Dependen (**Kepuasan Kerja**) : Sikap positif karyawan terhadap situasi kerja yang muncul dari penilaian mereka (Robbins & Judge, 2018). Indikator: pekerjaan itu sendiri, pendapatan/gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja (Riski Damayanti et al., n.d.).
2. Variabel Independen (**Motivasi Kerja**): Dorongan internal untuk beraktivitas optimal guna mencapai tujuan perusahaan (Miskiani & Bagia, 2020). Indikator: kebutuhan fisik, rasa aman dan nyaman, sosial, penghargaan (Kusuma, n.d.; Hasibuan, 2008).
3. Variabel Independen (**Profesionalisme**): Sikap kerja yang mencakup kecakapan, keahlian, dan disiplin sesuai bidang keahlian serta kode etik profesi (Halawa et al., 2022). Indikator: Menurut Abdullah Adri (2017), indikator keberhasilan dalam profesi meliputi komitmen pada pekerjaan, dukungan terhadap masyarakat, kemampuan untuk mandiri, kepercayaan pada diri sendiri, dan hubungan yang baik dengan rekan profesional. Ini menyoroti pentingnya kesetiaan, tanggung jawab sosial, otonomi, keyakinan diri, dan kualitas kolaborasi dalam konteks karier.
4. Variabel Independen (**Locus of Control**): Cara pandangan seseorang terhadap hubungan

2. Deskripsi Profil Responden

1. Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Umur

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prenstase
1	Laki - Laki	42	60%
2	Perempuan	29	40%

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis dari data yang terlampir dalam tabel 1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari total 71 responden, 42 adalah laki-laki dengan prosentase 60 persen, sementara 29 responden lainnya adalah perempuan dengan prosentase 40 persen dari total. Oleh karena itu, dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah mencapai 42 responden atau 59 persen dari keseluruhan jumlah responden

2. Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prenstase
1	20 s/d 30 tahun	43	61%
2	31 s/d 40 tahun	18	25%
3	> 40 tahun	10	14%

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis data menunjukkan bahwa dari 71 responden, 10 responden berusia di atas 40 tahun, yang mewakili 14% dari total. Responden dalam rentang usia 31-40 tahun berjumlah 18 responden, yang mewakili 25% dari total. Namun, responden yang berusia 20-30 tahun adalah yang terbanyak, dengan jumlah 43 responden, yang mewakili 61% dari total. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-30 tahun, mencapai 43 responden atau sekitar 61% dari keseluruhan jumlah responden.

3. Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang	Jumlah	Prenstase
1	SMA/SMK	23	32%
2	D III	2	3%
3	S1	41	58%
4	S2	5	7%

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil dari analisis data diatas menunjukkan bahwa dari 71 responden, 23 memiliki pendidikan SMA, yang mewakili 32% dari total. Sebanyak 2 responden memiliki pendidikan DIII, yang mewakili 3%. Pendidikan S1 ditemukan pada 41 responden, yang mewakili 58%. Selain itu, 5 responden memiliki pendidikan S2, yang mewakili 7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan jenjang S1, dengan jumlah mencapai 41 responden atau sekitar 58% dari total responden.

4. Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Jenjang	Jumlah	Prenstase
1	< 5 tahun	37	52%
2	5 s/d 10 tahun	19	27%
3	> 10 tahun	15	21%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis data dari Tabel 4 tentang deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja menunjukkan bahwa dari 71 data responden, sebanyak 15 responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, yang mewakili 21% dari total. Selain itu, Dari jumlah total responden, 19 di antaranya memiliki pengalaman kerja antara 5-10 tahun, yang

merupakan 27% dari keseluruhan. Namun, sebagian besar responden, yaitu 37 orang, memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, yang mewakili 52% dari total responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pegawai dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, yang jumlahnya mencapai 37 orang atau 52% dari total responden. Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Jabatan	Jumlah	Prenstase
1	Pelaksana Supporting	34	48%
2	Customer Service	3	4%
3	Teller	5	7%
4	Magang	5	7%
5	Driver	3	4%
6	Satpam	18	26%
7	OB	3	4%

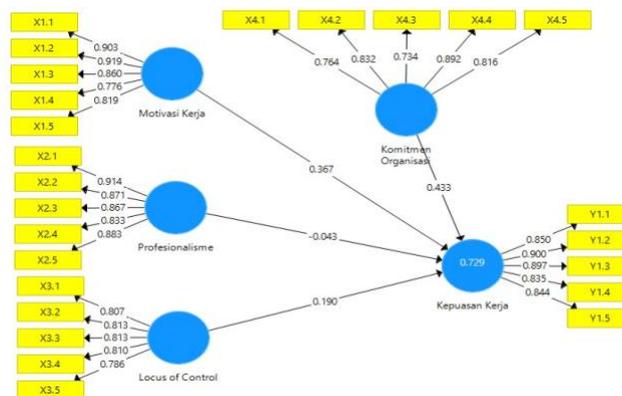
Sumber: Data diolah, 2024

Analisis dari data pada Tabel 5 tentang deskripsi responden berdasarkan posisi jabatan menunjukkan bahwa dari total 71 responden, sebagian besar 48% berada pada posisi pelaksana supporting dengan jumlah 34 responden. Posisi kedua dengan prosentase 26% sejumlah 18 orang berada pada posisi satpam. Pada presentase 7% dengan jumlah 5 orang berada pada posisi teller dan magang, Sedangkan 4% responden 3 orang berada pada posisi customer service, driver dan OB. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pegawai yang menempati posisi jabatan pelaksana supporting mencapai 34 responden atau 48 %.

3. Analisis Data

1. Outer Model

Dalam analisis, outer loading model digunakan untuk menampilkan hasil pengujian variabel laten sebagai representasi nilai sejati. Untuk menguji model ini, metode Partial Least Square (PLS) digunakan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Dalam program ini, model PLS yang diuji dapat ditemukan dan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dan nilai sejati :



Gambar 2 Outer Model

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan berbagai indikator:

1. Uji Validitas

Pengujian ini mengevaluasi keabsahan data sebagai variabel penelitian untuk menentukan apakah data yang digunakan sebagai variabel pendukung penelitian memiliki kevalidan yang memadai. Dalam pemeriksaan kuesioner, validitas diukur melalui dua aspek utama: validitas konvergen dan validitas diskriminan. Hasil analisis yang menggunakan Smart PLS mengindikasikan bahwa:

a) Uji Convergent Validity

Tabel 6 Uji Convergent Validity

N	Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X1.1	0,903	Valid
		X1.2	0,919	Valid
		X3.3	0,860	Valid
		X1.4	0,776	Valid
		X1.5	0,819	Valid
2	Profesionalisme	X2.1	0,914	Valid
		X2.2	0,871	Valid
		X2.3	0,867	Valid
		X2.4	0,833	Valid
		X2.5	0,883	Valid
3	Locus of Control	X3.1	0,807	Valid
		X3.2	0,813	Valid
		X3.3	0,813	Valid
		X3.4	0,810	Valid
		X3.5	0,786	Valid
4	Komitmen Organisasi	X4.1	0,764	Valid
		X4.2	0,832	Valid
		X4.3	0,734	Valid
		X4.4	0,892	Valid
		X4.5	0,816	Valid
5	Kepuasan Kerja	Y1.1	0,850	Valid
		Y1.2	0,900	Valid
		Y1.3	0,897	Valid
		Y1.4	0,835	Valid
		Y1.5	0,844	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Data pada tabel 6 menunjukkan bahwa setiap kategori yang diuji memiliki nilai outer loading di atas 0.7, menandakan validitas yang kuat. Namun, menurut Chin dalam Ghazali & Latan, 2015, nilai outer loading 0.5 hingga 0.6 masih dapat dianggap valid. Oleh karena itu, hasil pada tabel validitas konvergen di atas dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b) Uji discriminant validity

Tabel 7 Uji Discriminant Validity

No.	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,749	Valid
2	Profesionalisme	0,655	Valid
3	Locus of Control	0,649	Valid
4	Komitmen Organisasi	0,734	Valid
5	Kepuasan Kerja	0,764	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk setiap variabel yang diuji melebihi 0,50; contohnya, motivasi kerja memiliki nilai 0,749; profesionalisme 0,655; locus of control 0,649; komitmen organisasi 0,734, dan kepuasan kerja 0,764. Oleh karena itu, semua variabel dianggap valid dan sah dalam uji validitas discriminant.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi keandalan indikator dalam sebuah pengujian. Proses ini mencakup pengukuran Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha digunakan sebagai indikator reliabilitas dasar dalam suatu penelitian, sementara Composite Reliability digunakan untuk menilai keandalan

keseluruhan konstruksi. Menurut Abdillah & Hartono (2015), nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,7 menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan dalam pengukuran.

Tabel 8 Uji Realibiitas

No.	Variabel	Composite Realibility	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,929	Valid
2	Profesionalisme	0,942	Valid
3	Locus of Control	0,902	Valid
4	Komitmen Organisasi	0,904	Valid
5	Kepuasan Kerja	0,937	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 8, terlihat bahwa nilai indikator variabel yang diuji semua melebihi 0,7, menandakan kualitas yang baik dan memuaskan. Contohnya, motivasi kerja memiliki nilai 0,929, profesionalisme 0,942, locus of control 0,904, komitmen organisasi 0,937, dan kepuasan kerja 0,937..

3. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai tingkat korelasi antara variabel independen dalam sebuah analisis statistik. Dalam uji ini, penggunaan Variance Inflation Factor (VIF) dengan nilai batas 0.01 diterapkan, sesuai dengan penjelasan dari Ghazali & Latan (2015). Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen, yang mungkin memengaruhi hasil analisis regresi. Dengan memperhatikan nilai VIF, peneliti dapat menentukan apakah terdapat masalah multikolinearitas dalam model tersebut, dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya, seperti melakukan transformasi variabel atau menghapus variabel yang memiliki korelasi tinggi dengan variabel lainnya. Dengan demikian, uji multikolinearitas menjadi penting untuk memastikan keandalan dan validitas hasil analisis statistik yang dilakukan.

Tabel 9 Uji Multikolineritas

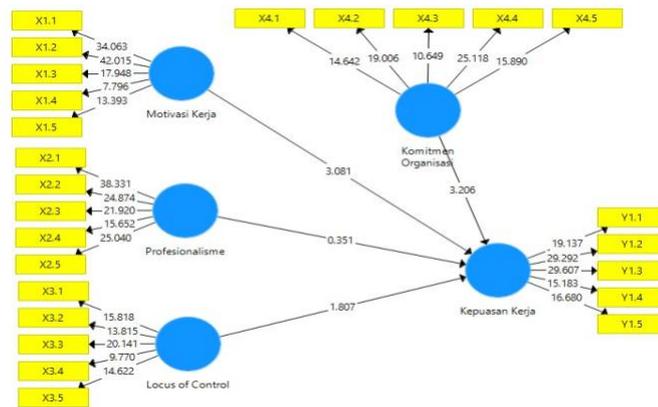
No.	Variabel	Kepuasan Kerja
1	Motivasi Kerja	2,098
2	Profesionalisme	3,235
3	Locus of Control	2,986
4	Komitmen Organisasi	3,335
5	Kepuasan Kerja	

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 9, nilai hasil pengujian semuanya kurang dari 10, menandakan kualitas korelasi yang baik. Contohnya, motivasi kerja memiliki nilai 2,098, profesionalisme 3,235, locus of control 2,986, dan komitmen organisasi 3,335.

2. Inner Model

Inner model dirancang untuk mengetahui bentuk suatu model structural yang dibangun dan digunakan dalam forecasting hubungan kausalitas yang diujikan antar variabel laten. Pengujian dilakukan dengan analisis coefficient of determination (R²), analisis kelayakan model (goodness of fit), dan analisis f-square (F²). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada analisis inner model sebagai berikut:



Gambar 3 Inner

Model

1. Uji Kebaikan (Goodness of Fit)

1) Coefficient of determination (R²)

Coefficient of determination adalah indikator yang mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) digunakan sebagai ukuran korelasi antara variabel independen dan dependen. Rentang nilai R² memberikan gambaran tingkat korelasi: nilai 0 menunjukkan tidak ada korelasi antara variabel, rentang 0 hingga 0,49 menunjukkan korelasi yang lemah, rentang 0,51 hingga 0,99 menunjukkan korelasi yang kuat, dan nilai 1 menunjukkan korelasi sempurna antara variabel tersebut.

Tabel 10 Uji Coefficient of determination

No.	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Kepuasan Kerja	0,729	0,712

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 10, terlihat bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja, komunikasi, dan komitmen organisasi virtual terhadap kinerja karyawan adalah 0,729, atau 72,9%. Angka tersebut masuk dalam kategori korelasi kuat (0,51 - 0,99), menandakan pengaruh yang signifikan.

2) F-square (F²)

F-square adalah alat pengujian yang menilai kemampuan suatu nilai yang diuji. Selain R², kriteria F² diklasifikasikan dengan >0,02 menandakan efek kecil, >0,15 menandakan efek moderat, dan >0,35 menandakan efek besar.

Tabel 11 Uji F-Square

No.	Variabel	Kepuasan Kerja
1	Motivasi Kerja	0,237
2	Profesionalisme	0,002
3	Locus of Control	0,045
4	Komitmen Organisasi	0,207
5	Kepuasan Kerja	

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 11 mengungkapkan bahwa variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Analisis data tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Motivasi kerja memiliki dampak yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai sebesar 0.237. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena nilainya berada di rentang >0.02 dan <0.15<0.35.
- Profesionalisme, meskipun memberikan kontribusi positif, memiliki dampak yang relatif kecil terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai yang diberikan sebesar 0.002. Dengan nilai tersebut berada di rentang <0.02<0.15<0.35, dapat disimpulkan

bahwa dampaknya tidak sebesar motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja.

- c. Locus of control juga memberikan dampak yang relatif kecil terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 0.045. Meskipun nilainya lebih besar dari 0.02, tetapi masih berada di bawah $0.15 < 0.35$, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki dampak yang lebih rendah dibandingkan dengan motivasi kerja.
 - d. Komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 0.207. Nilai tersebut berada di rentang $>0.02 < 0.15 < 0.35$, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis, tujuannya adalah untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat dijelaskan secara tegas antara variabel independen dan variabel dependen yang diuji. Pengukuran ini melibatkan analisis path coefficient (efek langsung) dan specific indirect effects.

Path coefficient adalah alat untuk mengevaluasi pengaruh langsung dari variabel yang dipengaruhi (endogen) terhadap variabel yang mempengaruhi (eksogen). Pengukuran path coefficient dapat dilakukan dengan memeriksa hasil t-statistik, di mana nilai $>1,984$ menunjukkan pengaruh yang signifikan (h-diterima), sementara p-values $>0,05$ menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (h-ditolak). Dalam pengujian path coefficient melalui efek langsung, ditemukan bahwa:

Tabel 12 Uji Path coefficient

No.	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
1	Motivasi Kerja →Kepuasan Kerja	0,367	0,357	0,119	3,081	0,001
2	Profesionalisme→ Kepuasan Kerja	-0,043	-0,043	0,123	0,351	0,363
3	Locus of Control →Kepuasan Kerja	0,190	0,211	0,105	1,807	0,036
4	Komitmen Organisasi →Kepuasan Kerja	0,433	0,424	0,135	3,206	0,001

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui hasil uji path coefficient 12, signifikansi hasil dapat dinilai berdasarkan t-statistic dan p-values, memungkinkan penjelasan ilmiah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai original sample 0,357, menandakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil t-statistic 3,081 dan p-values 0,001 menegaskan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.
- b. Hubungan antara profesionalisme dan kepuasan kerja menunjukkan nilai original sample -0,043, menandakan tidak ada pengaruh positif. Hasil t-statistic 0,351 dan p-values 0,363 menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kepuasan kerja.
- c. Hubungan antara locus of control dan kepuasan kerja menunjukkan nilai original sample 0,190, menandakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil t-statistic 1,807 dan p-values 0,036 menunjukkan adanya pengaruh signifikan locus of control terhadap kepuasan kerja.
- d. Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan nilai original sample 0,433, menandakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil t-statistic 3,206 dan p-values 0,001 menegaskan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang dilakukan, terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, karena nilai t-statistics sebesar 3.081 dan p-values 0.001, sehingga hipotesis pertama (**H1 diterima**).

Hasil dari penelitian ini memperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh (Lumentut & Dotulong, 2015) (Mubaroqah & Yusuf, n.d.) dan (Chesiyana Gautama & Nony Kezia Marchyta, 2022) menilai bahwa variabel motivasi kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Sebagai implikasinya untuk meningkatkan kepuasan kerja maka motivasi kerja didalam institusi perlu ditingkatkan. Memperbaiki motivasi kerja dapat dilakukan dengan memotivasi atau bahkan membuat seseorang bertindak untuk perusahaan. Motivasi memberikan pengaruh sebagai dorongan atau alasan yang mendasari semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan supaya berjalan dinamis dengan lingkungan kerja perusahaan.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa profesionalisme tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini tercermin dari nilai p-value sebesar 0,363 dan nilai t-statistic sebesar 0,351, menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Ini mengindikasikan bahwa, dalam konteks penelitian ini, profesionalisme tidak secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis yang mendasari penelitian sebelumnya, yang menyoroti profesionalisme sebagai faktor yang penting dalam mencapai kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis kedua ditolak (**H2 ditolak**).

Hasil dari penelitian ini tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Cahyasumirat, 2016; Muhammad Isra' Chikah Arfa, 2023) dan (Utomo et al., 2020) yang menyatakan Penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kesimpulan ini bertentangan dengan temuan sebelumnya dalam literatur.

Sebagai implikasinya bahwa profesionalisme adalah meningkatkan prinsip seorang karyawan dengan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal, menciptakan transparansi dalam pekerjaannya serta mampu menjalankan peraturan standar kerja dan memberikan kritik positif yang membangun antar rekan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional.

Pengaruh Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa locus of control memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai p values sebesar 0,036 pada nilai t-statistic sebesar 1,807, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima (**H3 diterima**).

Hasil dari penelitian ini memperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh (Amirudin, 2023; Anggivia Maharani, 2022; Fiqih et al., 2016) Penelitian ini menyatakan bahwa variabel locus of control dapat berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, kesimpulan ini menguatkan temuan-temuan sebelumnya dalam literatur.

Sebagai implikasinya bahwa locus of control kita dapat mengevaluasi cara individu memandang kendali dalam kehidupan mereka, memahami bahwa pandangan ini memengaruhi berbagai aspek perilaku dan pengambilan keputusan. Individu dengan

locus of control eksternal memandang dunia sebagai hal yang tidak dapat diprediksi dan mencapai tujuan dengan cara yang mengabaikan perilaku individu. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan Orang-orang dengan locus of control eksternal cenderung mengandalkan orang lain dan memilih situasi yang menguntungkan. Di sisi lain, individu dengan locus of control internal lebih mempercayai harapan dan preferensi pribadi daripada hanya mengandalkan situasi yang menguntungkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,001 dan t-statistic sebesar 3,206. Hal ini mengkonfirmasi penerimaan hipotesis keempat (**H4 diterima**) dalam penelitian.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penemuan sebelumnya oleh (Amilin & Rosita Dewi, 2016; Waterkamp et al., 2020), serta (Probo et al., 2008), yang menegaskan peran vital komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, temuan ini menguatkan temuan sebelumnya dan memperdalam pemahaman tentang hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan konsistensi temuan dalam literatur yang menyoroti pentingnya faktor komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Sebagai Implikasinya bahwa komitmen organisasi mencakup aspek emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan mereka. Ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung tetap setia pada organisasi meskipun dihadapkan pada tantangan atau kondisi yang tidak menyenangkan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak motivasi kerja, profesionalisme, locus of control, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai mediator. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara profesionalisme tidak berpengaruh signifikan dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Namun, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor tersebut memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja di tempat kerja. Namun, terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian ini, antara lain proses penyebaran kuesioner yang terhambat oleh kesibukan karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta di awal tahun, distribusi penelitian yang terbatas pada 71 responden, serta variabel yang diujikan hanya mencakup beberapa faktor seperti motivasi kerja, profesionalisme, locus of control, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan temuan dan kekurangan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, seperti meningkatkan jumlah responden dengan karakteristik yang lebih luas serta mempertimbangkan variabel baru seperti disiplin kerja dan persepsi dukungan organisasi. Untuk implikasi manajerial, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, profesionalisme, locus of control, dan komitmen organisasi. Misalnya, perusahaan dapat mendorong semangat dan hubungan baik antar karyawan, mengapresiasi kinerja, meningkatkan keterampilan melalui evaluasi dan seminar, serta memberikan penghargaan dan kepercayaan kepada karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta hubungan yang baik di dalam perusahaan serta kepuasan kerja yang optimal.

Referensi :

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (Pls) Alternatif Structural Equation

- Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis (D. Prabantini (Ed.)). C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Abdullah Adri. (2017). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
- Amilin, & Rosita Dewi. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Intervening.
- Amirudin. (2023). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention (Pada Frontliner Pt Bank Ocbc Nisp Tbk Kantor Cabang Area Jakarta Pusat Dan Jakarta Barat). In | Research Journal Of Accounting And Business Management.
- Anggivia Maharani, N. (2022). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. In Seminar Nasional Hasil Riset.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Seiko : Journal Of Management & Business Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(2), 498–505.
- Bella, D. C., Program, W., Perhotelan, M., & Manajemen, S. (N.D.). Pengaruh Employee Engegament Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Ibis Styles Surabaya.
- Cahyasumirat, G. (2006). Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Pt. Bank Abc).
- Chesiyana Gautama, & Nony Kezia Marchyta. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada Cv. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *Managemnt Bisnis*, 10 No.2, 1–8.
- Fiqih, H., Mochammad, A., Tri, A. M., & Afrianty, W. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) | Vol (Vol. 35, Issue 1)*.
- Ghozali, I. (2006). *Sructural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square Pls*. Badan Penerbit - Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris (2nd Ed.)*. Badan Penerbit - Undip.
- Halawa, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, Y. A., Jaya Halawa, S., Ndraha, A. B., & Amerita Telaumbanua, Y. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru Di Tempat Usaha Di Kota Gunungsitoli (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart Dan City Mart/Indomaret) *The Dynamics Of Change In Employee Professionalism As A Form Of Adaptation To A New Work System In Business Locations In Gunungsitoli City (Comparative Study Of Work System Between Alfamidi/Franchise Mart And City Mart/Indomaret)*. 10(4), 1525–1534.
- Handoko, H. T. (1996). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (2nd Ed.)*. Bpfe.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Edisi 9 Buku 1*. Terjemahan Biro Bahasa Alkemis, Salemba Empat.
- Kusuma, Y. W. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management Mashariono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Maret*, 3(1), 74–85.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Penerbit Andi. Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. Mcgraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

- Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Mubaroqah, S. T., & Yusuf, M. (N.D.). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *J A*, 17(2), 2020–2222. [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Kinerja](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Kinerja)
- Muhammad Isra' Chikah Arfa. (2023). Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Kota Makassar. *Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 6(1), 1–9. <https://Creativecommons.Org/Licenses/By-Sa/4.0/>
- Nuran Mustika Narendra. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Rsu Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Journal Of Economics And Management*, 19 No.2, 621–636.
- Permata Sari, D. (2018). "Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat." *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 7(1), 9–18.
- Probo, R., Dan, T., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*, 15(1), 80–90.
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi3. (N.D.). *Pengaruh_Kepuasan_Kerja_Terhadap_Kinerja*.
- Samsuddin, H., Pd, S., Samsuddin, M. M., & Kinerja Pegawai, H. (2018). Anggota Ikapi No. 195/Jti/2018 1 Jil., 17 × 24 Cm (Vol. 128). Indomedia Pustaka. www.Indomediapustaka.Com
- Utomo, L. P., Pgri, S., & Jombang, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator (Vol. 3, Issue 1). [Http://Ejournal.Stiedewantara.Ac.Id/Index.Php/Jmd/Issue/View/50](http://Ejournal.Stiedewantara.Ac.Id/Index.Php/Jmd/Issue/View/50)
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., Mintardjo, C., & Profesionalisme..., P. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado Effect Of Professionalism, Organizational Commitment And Work Satisfaction To Employees Performance In Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado Branch. *Jurnal Emba*, 5(2), 2808–2818.
- Watie, R., Stie, R., & Bank Jabar -Bandung, E. (N.D.). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung.