



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 8283-8294

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Mengoptimalkan Kinerja: Investigasi Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Feby Arma Putra^{1✉}, Deti Kurniati²

Politeknik PGRI Banten

Email: feby@politeknikpgribanten.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Kota Serang dipengaruhi oleh motivasi, gaji, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif korelasional. Dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari lapangan, penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori-teori yang telah dihasilkan. Ada 96 responden dalam sampel. Uji persamaan struktural berbasis varians atau model persamaan struktural parsial terkecil (PLS-SEM) digunakan dalam analisis inferensial penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2). Kompensasi mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja; 3). Kinerja pegawai dipengaruhi positif oleh motivasi; dan 4). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi, 5). Mengelola Kepuasan Pekerja Meningkatkan Kinerja Karyawan. Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how employee performance in Serang City is impacted by motivation, pay, and job satisfaction. This study employs correlational quantitative research methodology. Using data collected from the field, quantitative research aims to test theories that have been produced. There were 96 responders in the sample. A variance-based structural equation test or a partial least square-structural equation model (PLS-SEM) were used in this study's inferential analysis. The study's findings indicate that: 1). Motivation has a positive and significant impact on job satisfaction; 2). Compensation has a favorable impact on job satisfaction; 3). Employee performance is positively influenced by motivation; and 4). Employee performance is greatly impacted by compensation, 5). Managing Worker Satisfaction Improves Employee Performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Fisik Dan Manusia adalah dua komponen yang berguna dalam mempromosikan Kinerja Tenaga profesional di semua bidang pekerjaan. Karyawan dengan pola pikir Unggul sangat penting untuk mencapai produktivitas maksimum. (Etlidawati & Handayani, 2017). Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, dibutuhkan motivasi yang baik, kompensasi yang sesuai dan kepuasan kerja yang baik pula.

Seorang pegawai dituntut mampu memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan (Putra dan Suseno, 2022). Suatu lembaga tentu menginginkan hasil yang optimal sebagai hasil kerja yang sungguh – sungguh dari seluruh SDM (Danik et al., 2021) Tanpa adanya kinerja yang baik maka keberhasilan dalam sebuah usaha hanya akan menjadi sebuah mimpi belaka.

Nguyen et al (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan buah dari pencapaian pekerjaan baik itu secara jumlah maupun mutu sesuai dengan target yang diperintahkan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggungjawab yang diamanahkan kepada karyawan tersebut. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga setiap instansi mewajibkan melakukan pembinaan dan penataan sesuai dengan dimensi ruang dan waktu (Wahyuni et al., 2019). Menurut Prentice dan Thaichon (2019) disebutkan salah satu hal yang bisa memberikan pengaruh atas employee performance ialah individual factor seperti knowledge, skill, capability, confident, commitment, compensation, job satisfaction dan motivation.

Kompensasi karyawan menurut Dessler (2022) adalah setiap pembayaran atau ketidakseimbangan yang dilakukan kepada seorang karyawan sebagai akibat dari pekerjaannya. Handoko (2022) mengartikan kompensasi sebagai seluruh manfaat yang

diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukannya. Handoko (2022) mengartikan pembaharuan sebagai segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Dengan melakukan hal ini, para pekerja meningkatkan kebutuhan seumur hidup mereka dan berkinerja lebih baik, lebih termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka.

Mengenai gagasan motivasi, Coenraad (2016) mengatakan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang perlu dipenuhi, oleh karena itu motivasi merupakan mesin yang mendorong kemauan seseorang untuk bekerja dan perangsang keinginan. Irviani & Fauzi (2018) selanjutnya mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang mengarahkan orang untuk mengerahkan usaha yang terus-menerus (Persistence), terarah, dan intensitas (Intensity) menuju pencapaian tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan elemen lain yang diduga menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja selain gaji dan motivasi. Rao (2022) menegaskan bahwa sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya dan keadaan lainnya menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan seseorang terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap beberapa aspek di tempat kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, kompensasi, tunjangan, rekan kerja, dan promosi. Selain itu, menurut Kumar (2017), respons emosional seseorang terhadap pekerjaannya, atau sikapnya terhadap pekerjaan, menentukan tingkat kepuasan kerjanya.

Sebagian besar, terdapat hasil yang tidak konsisten dengan rentang hasil yang luas antara peningkatan signifikan positif dan peningkatan signifikan non-positif. Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan terkini, hendaknya peneliti didorong untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam di Kantor Lapangan Walantaka Kota Serang dengan menggunakan data terkini yang relevan. Penelitian dalam penelitian ini melibatkan evolusi variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan dari pemetaan permasalahan dan research gap penelitian terdahulu (state of the art) sebagaimana dari ringkasan pada tabel sebelumnya beserta model penelitiannya maka posisi penelitian ini jelas berbeda karena penelitian mereposisi model – model penelitian tersebut di atas. Peran kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai perlu diungkap, sejauh mana efektifitas dalam mendukung dan meningkatkan kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam kinerja organisasi. Ini terdiri dari apa dilakukan atau tidak lakukan. Kinerja meliputi kualitas output, kuantitas output, ketepatan waktu output, kerjasama dan kehadiran di tempat kerja (Ndile, 2019). Kinerja merupakan hasil yang dicapai untuk pekerjaan untuk waktu tertentu (Lu et al., 2018). Namun, kinerja dapat diukur dengan berbagai parameter yang menunjukkan pola kinerja dari waktu ke waktu.

Menurut penelitian Paais dan Pattiruhu (2020), ada tiga aspek yang mempengaruhi kinerja individu: motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja. Menurut penelitian Siddiqi dan Tengem (2018), terdapat pengaruh baik dan negatif lingkungan kerja terhadap semangat kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Motivasi karyawan akan menurun dan kinerja akan terpengaruh jika mereka tidak menyukai lingkungannya. Manajemen waktu yang tidak efektif dalam bekerja, wewenang atau tanggung jawab yang tidak sesuai, tidak diberikan, dan tidak diperbolehkan menentukan pilihan pribadi.

Menurut Sanyal dan Hisam (2018), karyawan harus diberikan alat dan insentif yang sesuai agar memberikan dampak positif pada keberhasilan sebuah organisasi. Untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkelanjutan, seluruh elemen harus berkolaborasi agar pekerjaan yang dilakukan berkinerja tinggi dan memberikan manfaat langsung bagi diri mereka sendiri.

Kepuasan kerja bukanlah suatu gagasan tunggal; Sebaliknya, ini merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Claudia, 2018). Mungkin saja seseorang merasa puas dengan satu bidang pekerjaannya, namun tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Sebagai hasil dari evaluasi lingkungan kerja mereka, karyawan mengembangkan sikap (positif) terhadap pekerjaan mereka, yang dikenal sebagai kepuasan kerja (Judge et al., 2020). Evaluasi ini dapat diselesaikan pada salah satu penilaian kerja sebagai tanda terima kasih telah mencapai tujuan profesional yang signifikan. Pekerja yang merasa puas akan lebih menghargai tempat kerja mereka daripada mengeluhkannya.

Menurut Supian (2017) dan Yalabik dkk. (2017), kepuasan kerja keseluruhan seorang individu dihitung dengan mengalikan tingkat kepentingan setiap komponen pekerjaannya dengan jumlah total kepuasan kerja dari seluruh aspek pekerjaannya. Persepsi seseorang mengenai keselarasan atau ketidaksesuaian antara tujuannya dan hasil yang dicapainya menentukan apakah ia secara pribadi akan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang harus dipenuhi, maka motivasi berfungsi sebagai stimulan keinginan sekaligus mesin yang mendorong kemauan seseorang untuk bekerja (Coenraad, 2016). Menurut Irviani & Fauzi (2018), motivasi adalah

suatu proses yang mengarahkan orang untuk mengerahkan usaha yang terus-menerus (Persistence), terarah, dan intensitas (Intensity) menuju pencapaian tujuannya.

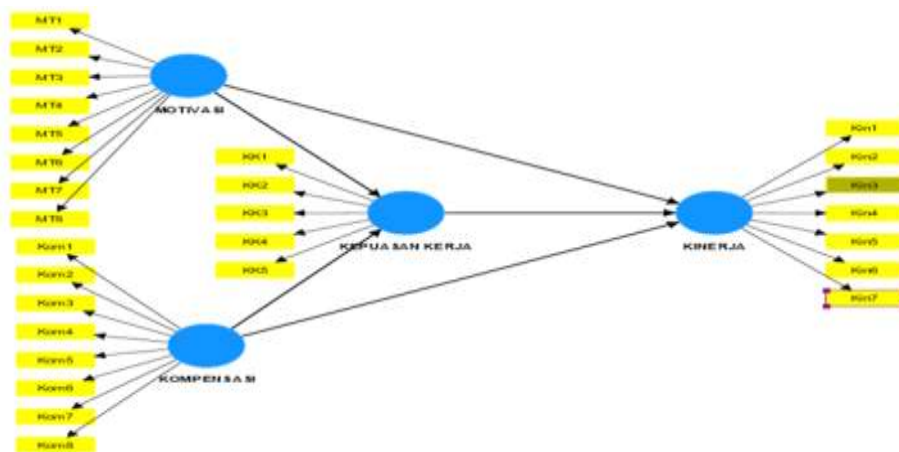
Tiga unsur pembentuk kompensasi menurut Indriyani (2019): 1) Pembayaran finansial langsung berupa gaji, insentif, bonus, atau komisi; 2) Pembayaran tidak langsung berupa asuransi dan tunjangan; dan 3) Imbalan non-finansial seperti jadwal kerja yang fleksibel dan tempat kerja yang rapi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif korelasional untuk menetapkan hubungan positif atau negatif, satu arah atau dua arah antara dua variabel. Setiap hubungan dalam penelitian ini berjalan positif. Dengan keseluruhan 96 responden, metode sampel probabilitas. Model persamaan struktural PLS-SEM berbasis varian digunakan dalam analisis inferensial penelitian ini. Karena pendekatan PLS merupakan teknik yang cocok untuk mengevaluasi antisipasi pengaruh hubungan antar variabel dalam suatu model, maka digunakanlah PLS-SEM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah gambar konstruk penelitian yang digunakan pada model SEM PLS:



Gambar 1 Konstruk Penelitian

Berikut adalah composite reliability value setiap variable studi ini:

Tabel 1 Composite Reliability

	Composite Reliability
Kompensasi	0.979
Motivasi	0.966

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.990
Kinerja Pegawai	0.984

Terlihat dari data keluaran yang ditunjukkan pada tabel 3 reliabilitas komposit > 0,7 untuk seluruh variabel penelitian itu berarti semua variable memiliki reliabilitas yang tinggi. Dari data tersebut terlihat jelas bahwa setiap variabel telah memenuhi reliabilitas komposit, yang menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal yang tinggi untuk setiap variabel.

Nilai Cronbach alpha juga digunakan untuk mendukung hasil uji reliabilitas yang telah disebutkan sebelumnya. Hasil perhitungan memperlihatkan nilai cronbach' alpha:

Tabel 2 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kompensasi	0.977
Motivasi	0.960
Kepuasan Kerja	0.989
Kinerja Pegawai	0.983

Seluruh variabel mempunyai validitas yang kuat, hal ini ditunjukkan dengan temuan keluaran Cronbach's alpha > 0,6.

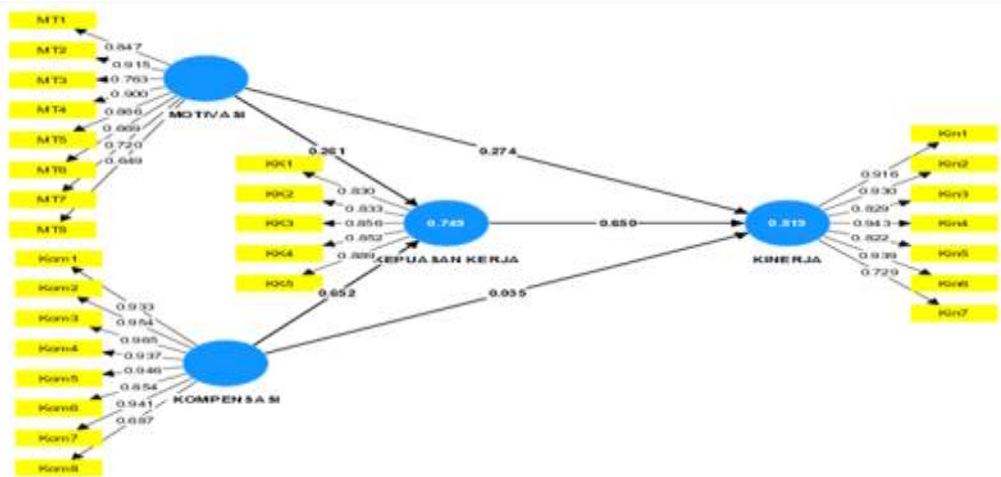
Nilai R-square, uji goodness-fit model, Q-square, F-square, dan uji hipotesis digunakan untuk menguji model struktural (Inner Model) (Ghozali 2014:66).

Tabel 3 R-square

	R ²	R ² Adjusted
Kepuasan Kerja	0.255	0.251
Kinerja Pegawai	0.798	0.796

Nilai R2 model Kinerja Karyawan sebesar 0,798 yang menunjukkan bahwa 79,8% penelitian didorong oleh variabel yang berhubungan dengan motivasi dan kompensasi, Lainnya sebanyak 20,2% bisa disebabkan oleh factor lain yang belum diuji dalam model konstruk, sesuai temuan perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 5 di di atas.

Dengan menggunakan bootstrap, setiap hubungan di SmartPLS dievaluasi melalui simulasi pada sampel. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengurangi isu anomali data penelitian. Temuan pengujian teknik bootstrap software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Koefisien jalur dievaluasi untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Gambar 4.7, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh sebesar 4,498 terhadap kepuasan kerja yang merupakan nilai koefisien jalur terbesar. Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan berikutnya adalah sebesar 3.648. Selain itu, korelasi antara motivasi dan kepuasan kerja adalah 2,281, sedangkan pengaruh motivasi terhadap keberhasilan pekerja adalah 2,069. Angka terakhir adalah 2,014 untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terlihat dari penjelasan hasil di atas bahwa setiap variabel dalam model ini mempunyai koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa suatu variabel independen mempunyai pengaruh yang semakin tinggi terhadap variabel dependen, semakin besar nilai koefisien jalurnya terhadap variabel dependen.

Tabel 4.Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t-Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.310	0.310	0.150	2.069	0.039
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.559	0.563	0.153	3.648	0.000
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.170	0.183	0.074	2.281	0.023
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.351	0.341	0.078	4.498	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.092	0.088	0.046	2.014	0.045

Disimpulkan terdapat pengaruh yang cukup besar antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan hasil koefisien jalur antara Motivasi dan Kepuasan Kerja sebesar 0,170 dengan nilai P-Value sebesar 0,026 < 0,05. Diketahui terdapat hubungan yang cukup besar

antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja berdasarkan koefisien jalur kedua variabel sebesar 0,351 dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ maka koefisien rute antara kinerja karyawan dengan motivasi sebesar 0,310. Kesimpulannya kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh secara signifikan.

Diketahui terdapat hubungan yang cukup besar antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai berdasarkan nilai koefisien jalur kedua variabel yaitu sebesar 0,559 dan nilai P-Value sebesar $0,005 < 0,05$. Koefisien jalur antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,092 dengan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

Apakah motivasi berpengaruh menguntungkan terhadap kepuasan kerja merupakan hipotesis ketiga yang perlu diuji. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang menguntungkan. Hal ini menunjukkan hubungan antara motivasi organisasi dan kepuasan kerja sangat kuat dan signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Guspul (2015) dan Yulianto (2014) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan temuan penelitian Hartono (2015) bahwa sikap inovatif tidak berdampak pada kompensasi

Apakah kompensasi mempunyai dampak yang menguntungkan terhadap kepuasan kerja merupakan subjek uji hipotesis kedua. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, kebahagiaan kerja seorang karyawan meningkat seiring dengan adanya kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ibrahim (2017), Bahri et al. (2021), serta Jahid dan Adnyana (2021), yang menemukan bahwa motivasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan penelitian Nugroho (2014), bagaimanapun, bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara motivasi dan kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga sedang diuji, yaitu apakah kesuksesan karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mendapat manfaat dari motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan meningkat dengan motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Syaputra et al. (2021), Septianawati (2015), Nurwahida dkk. (2019), dan Sartono dkk. (2021), yang menemukan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan dengan pemberian insentif. Hal ini bertentangan dengan temuan studi Abbasi-Moghaddam (2019) yang menemukan bahwa kesuksesan karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi.

Hipotesis keempat, bahwa kompensasi meningkatkan kesuksesan karyawan, sedang diuji. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai berbanding lurus dengan kompensasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Purwanto et al. (2020) dan Suryani (2020), keduanya menemukan hubungan positif yang substansial antara kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian Rosento (2019) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak pada kinerja karyawan tidak mendukung hal tersebut.

Pengujian hipotesis yang kelima tentang apakah mengelola kepuasan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan merupakan subjek uji hipotesis kelima. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mengelola kebahagiaan kerja meningkatkan produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja para pegawai akan meningkat seiring dengan kualitas pengelolaan masalah kepuasan Kerja.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian Rasanjani (2019), Lukitasari (2018), Kumar, Krishnaraj (2018), dan Hayani (2021), semuanya telah menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan internal. Sebaliknya, Kaplan & Kaplan (2018) melaporkan bahwa penelitian mereka tidak menunjukkan adanya hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Penelitian ini memperluas serta memperkuat penelitian terhadap Kepuasan Kerja yang udah terbangun sebelumnya menurut Moekizat (2002). Kepuasan Kerja menuntun karyawan dalam menyelesaikan berbagai hambatan dan kesulitan hanya pada pegawai yang bersangkutan tetapi juga kepada pimpinan suatu organisasi. Kepuasan kerja yang baik merupakan suatu kondisi yang ditetapkan bukan hanya oleh pegawai, dan pimpinan, akan tetapi juga semua pihak yang berkaitan baik langsung maupun tidak langsung.

SIMPULAN

Menurut penelitian ini, terdapat hubungan substansial antara kinerja dan motivasi karyawan, kompensasi dan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja dan motivasi. Ada juga korelasi yang kuat pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Proses peningkatan Kinerja Pegawai Kelurahan dapat dilaksanakan dengan dipengaruhi Kompensasi melalui konstruk baru yang dibangun yaitu Kepuasan Kerja. Semakin tinggi penerapan Kompensasi Pegawai Kelurahan maka akan semakin kuat dalam meningkatkan Kepuasan Kerja yang baik akan terbangun manakala faktor yang mempengaruhi selalu melekat pada dirinya seperti suasana kerja yang kondusif, tim kerja

yang harmonis, budaya kerja yang baik, kepemimpinan yang menghargai, dukungan dari seluruh karyawan yang ada, Kerjasama yang terbangun dengan kompak, relasi kerja yang baik, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M. et al. (2012). Impact of Corporate Governance Mechanism on Firm Value: Evidence From The Food Industry in Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 5(2), 4712–4721.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Claudia, M. (2018). The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business UGM*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jieb.17761>
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–34.
- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331–358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711442>
- Prastiningsih, D., Putra, FA., Sarwiyah., Kurniawati, T., Maksum, Ahmad., (2021). Model Penyusunan Rencana Strategis Lembaga Pendiidkan Berbasis Riset. Penyunting: Bambang Dwi Suseno. Serang: CV Chandra Semesta
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Etlidawati, & Handayani, D. Y. (2017). Hubungan Kualitas Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Peserta Jaminan Kesehatan Nasional. Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu - Ilmu Kesehatan*, 15(3), 142–147.
- Guspul, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus Pada Nasabah Kospin Jasa Cabang Wonosobo), *Jurnal PPKM UNSIQ*, 40-54
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta

- Hisam, & Sanyal. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 15–22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV. ANDI OFFSET.
- Judge, T. A., Zhang, S. (Carrie), & Glerum, D. R. (2020). Chapter Job Satisfaction. In *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (1st Editio, p. 35). Routledge, Taylor & Francis Group. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429325755-11/job-satisfaction-timothy-judge-shuxia-carrie-zhang-david-glerum>
- Ndile, F. (2019). *Assesment On The Role Of Motivation In Improving*. Dissertation Open University Tanzania.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Nugroho, A. D. (2019). The Effect of Leadership Style and Discipline of Work on Work Motivation as An Intervening Variable and Impact on the Performance of Teachers of Islamic Education Park, Gedangan Sidoarjo. *Journal of Resources Development and Management*, 35–45. <https://doi.org/10.7176/jrdm/53-04>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Prentice, C., & Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance–burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 28(7), 807–832. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1568340>
- Pribadi, J. D., Sukma, E. A., & Nikmah, F. (2018). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi. *Proceedings STIE Widya Gama Lumajang*, 1(1), 360–371.
- Putra, Feby Arma, & Suseno, B. D. (2022). Industrial Revolution 4.0 as a Strategic Issue of Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, 10(02), 3045–3051. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v10i2.em05>
- Rao, A. H., & Tobias Neely, M. (2019). What’s love got to do with it? Passion and inequality in white-collar work. *Sociology Compass*, 13(12), 1–14.

<https://doi.org/10.1111/soc4.12744>

- Riyanto, S., & Mardi, N. W. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Kompetensi Sdm, Karakteristik Individu Dan Semangat Kerja Kinerja Karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Benyamin Molan (ed.); 10th ed.). Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation, And Motivation on The Performance of Employees In The Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153–162.
- Supiana. (2017). Analisis Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Publik.*, 1(1).
- Wahyuni, W., Entang, M., & Herfina, H. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 725–730. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.957>
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-Based HRM*, 5(3), 248–265. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2015-0036>.