



Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada the Lerina Hotel Nusa Dua Bali

Kadek Ocha Febio Balajaya¹, I Nyoman Suka Sanjaya², Ida Bagus Artha Adnyana³

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali, Indonesia

Korespondensi Penulis : kadekocha2702@gmail.com ^{1*}

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Employees at this hotel are generally able to meet the company's job standards; however, challenges remain in motivating employees to achieve higher performance results. This is evident as most employees have yet to reach optimal performance. Therefore, strategies are needed to improve performance through strengthening work motivation and job satisfaction. The population in this study consists of all employees at The Lerina Hotel Nusa Dua Bali, totaling 53 employees. The sample was selected using a non-probability sampling technique with total sampling. Data was collected through the distribution of online questionnaires via Google Forms. The data analysis technique used was Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with path analysis. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance. High motivation increases employee enthusiasm, which in turn affects their performance. However, job satisfaction has a positive but not significant effect on employee performance. This suggests that although job satisfaction can enhance performance, its impact is smaller compared to work motivation itself. Furthermore, job satisfaction does not mediate the relationship between work motivation and employee performance. This study is expected to provide insights for the management of The Lerina Hotel Nusa Dua Bali in designing strategies to increase employee work motivation. This is crucial for enabling employees to achieve higher performance. Additionally, the findings of this study are expected to serve as a useful reference for further research on the relationship between work motivation, job satisfaction, and employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Motivation Impact, Performance Enhancement, Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Karyawan di hotel ini cukup mampu memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, namun masih ada tantangan dalam mendorong mereka untuk mencapai hasil kinerja yang lebih tinggi. Hal ini terlihat dari sebagian besar karyawan yang belum mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk meningkatkan kinerja melalui penguatan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali, yang berjumlah 53 orang. Sampel diambil dengan teknik non-probability sampling menggunakan metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner online melalui Google Form. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Namun, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, pengaruhnya lebih kecil dibandingkan motivasi kerja itu sendiri. Selain itu, kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen The Lerina Hotel Nusa Dua Bali dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini penting agar karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Dampak Motivasi, Peningkatan Kinerja, Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan (Mardianty et al., 2023). Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu diberdayakan sebaik mungkin ataupun secara optimal sehingga dapat memberikan *output* yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan (Sidik et al., 2022). Salah satu cara untuk menumbuhkan semangat kinerja karyawan yakni berupa dorongan atau motivasi (Mahfudiyanto, 2021). Namun banyak karyawan yang mengalami penurunan motivasi akibat berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, prestasi atau penghargaan, hingga gaji (Dharma & Susilawati, 2024). Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tepat diharapkan mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam menjalankan tugasnya sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal, dengan keyakinan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan akan berdampak positif terhadap pemenuhan kepentingan pribadi setiap individu dalam organisasi (Hardono, 2020).

Selain berdampak langsung terhadap kinerja, motivasi juga memiliki faktor kunci dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan (Ningrum & Munawaroh, 2025). Karyawan yang merasa termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, baik karena motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan makna kerja, maupun motivasi ekstrinsik seperti gaji dan penghargaan, cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaannya (Rosani & GS, 2025). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan sangat memengaruhi bagaimana karyawan memaknai dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, di mana kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap dan perilaku kerja sehari-hari (Halman et al., 2021). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih antusias, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, di sisi lain, ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat berdampak negatif terhadap tingkat kinerjanya, yang ditunjukkan dengan penurunan produktivitas yang berdampak pada pencapaian target organisasi (Putri & Maimun, 2024). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah pengakuan atas prestasi, sifat dan beban pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hingga peluang pengembangan karier (Rismayadi & Maemunah, 2020).

Meskipun karyawan mampu memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, masih terdapat tantangan dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih tinggi, di mana ini terlihat pada sebagian besar karyawan masih belum mencapai kinerja yang

optimal di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka, sebaliknya jika motivasi karyawan lebih rendah, hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat, di mana ini dapat membuat mereka lebih mudah menyerah, serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Irawan et al., 2024). Penelitian terdahulu oleh Niati et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian (Hatifah et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang signifikan dan juga tidak signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukannya variabel mediasi untuk mendukung maupun menjadi jembatan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja agar dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel mediasi tersebut adalah kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Artana & Mujiati, 2022). Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi berpotensi untuk merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka, dan kepuasan tersebut mendorong mereka untuk bekerja lebih baik (Esisuarni et al., 2021). Oleh karena itu, memahami peran mediasi kepuasan kerja menjadi penting dalam merancang peningkatan kinerja melalui motivasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga dapat dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan terukur.

Tabel 1. Rekapitulasi Kategori Hasil Penilaian Kinerja Karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali

No	Kategori Hasil Penilaian	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
1	<i>Outstanding</i> (Terbaik)	1 Karyawan	2%	1 Karyawan	2%	2 Karyawan	4%
2	<i>Above Average</i> (Di atas rata-rata)	9 Karyawan	17%	8 Karyawan	15%	10 Karyawan	19%
3	<i>Average</i> (Rata-rata)	43 Karyawan	79%	44 Karyawan	83%	41 Karyawan	77%
4	<i>Below Average</i> (Di bawah rata-rata)	0 Karyawan	0%	0 Karyawan	0%	0 Karyawan	0%
5	<i>Unsatisfactory</i> (Tidak memuaskan)	0 Karyawan	0%	0 Karyawan	0%	0 Karyawan	0%
Total Karyawan		53		53		53	

Sumber: The Lerina Hotel Nusa Dua Bali

Berdasarkan tabel 1 di atas terkait kategori hasil penilaian kinerja karyawan yang terbagi menjadi 5 kategori terdapat dominasi yang signifikan pada kategori hasil penilaian rata-rata pada karyawan The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Jumlah karyawan The Lerina Hotel Nusa Dua Bali pada tahun 2022, 2023, dan 2024 berjumlah sama yaitu sebanyak 53 karyawan. Pada tahun 2022, karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian terbaik berjumlah sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2%, karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian di atas rata-rata berjumlah 9 karyawan dengan persentase 17%, dan karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian rata-rata berjumlah sebanyak 43 karyawan dengan persentase 79% yang menjadikannya kategori yang paling banyak didapatkan oleh karyawan. Pada tahun 2023, karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian terbaik berjumlah sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2%, karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian di atas rata-rata berjumlah 8 karyawan dengan persentase 15%, dan karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian rata-rata berjumlah sebanyak 44 karyawan dengan persentase 83% yang menjadikannya kategori yang paling banyak didapatkan oleh karyawan. Pada tahun 2024, karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian terbaik berjumlah sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4%, karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian di atas rata-rata berjumlah 10 karyawan dengan persentase 19%, dan karyawan yang mendapatkan kategori hasil penilaian rata-rata berjumlah sebanyak 41 karyawan dengan persentase 77% yang menjadikannya kategori yang paling banyak didapatkan oleh karyawan. Fenomena dominasi kategori hasil penilaian kinerja rata-rata di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki performa kerja yang cukup stabil, tetapi belum mencapai tingkat optimal. Meskipun terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan kategori terbaik dan di atas rata-rata pada tahun 2024, perbandingan karyawan dengan penilaian rata-rata masih mendominasi dengan persentase di atas 75% setiap tahunnya. Hal ini dapat menunjukkan adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat motivasi hingga kepuasan kerja karyawan. Jika tren ini terus berlanjut, terdapat kemungkinan bahwa potensi maksimal karyawan belum sepenuhnya dimanfaatkan, yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Di mana tentunya perusahaan berharap agar karyawan lebih mengembangkan produktivitasnya guna meningkatkan kinerja yang optimal agar mencapai hasil yang lebih dari rata-rata pencapaian.

Penelitian terdahulu oleh Artana & Mujiati (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Di mana penelitian ini didukung oleh Alfareza (2023) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari variabel mediasi kepuasan kerja dalam memediasi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh oleh Harinoto & Iman (2018) yang

mendapatkan hasil kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Halman et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, karena pengaruhnya tidak signifikan. Di mana hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sembiring et al. (2021) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat diketahui bahwa perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan dalam penelitian mengenai peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta menguji apakah kepuasan kerja benar-benar berperan sebagai variabel mediasi pada lokasi penelitian.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi kerja di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali, meningkatnya efisiensi operasional hotel. The Lerina Hotel Nusa Dua Bali dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan hotel ini memiliki relevansi dengan topik penelitian dengan tantangan yang dihadapi dalam menjaga hasil kinerja yang optimal dan meningkatkan motivasi kerja guna mencapai standar pelayanan yang efektif dan efisien.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa survei dan analisis statistik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan melalui *google form* dan manajemen hotel untuk mengukur tingkat motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Analisis statistik dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut serta untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai permasalahan yang diangkat.

Oleh karena itu, melalui penelitian ini, peneliti berupaya untuk mengkaji bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Dengan memahami hubungan tersebut, manajemen perusahaan dapat mengembangkan pendekatan strategis yang lebih efisien dan terarah dalam upaya meningkatkan hasil kinerja karyawan yang optimal guna mendukung operasional hotel secara keseluruhan. Dengan begitu, peneliti memutuskan untuk membahas fokus penelitian lebih dalam mengenai “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Lerina Hotel Nusa Dua Bali”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali yang terletak di Jl. Bypass Ngurah Rai No.1001X, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung. Lokasi ini dipilih karena manajemen hotel secara aktif mengimplementasikan berbagai program motivasi kerja, seperti pelatihan rutin dan peluang promosi jabatan. Namun, meskipun terdapat upaya peningkatan kinerja, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada kategori penilaian kinerja rata-rata. Hal ini mendorong peneliti untuk menelusuri lebih lanjut peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

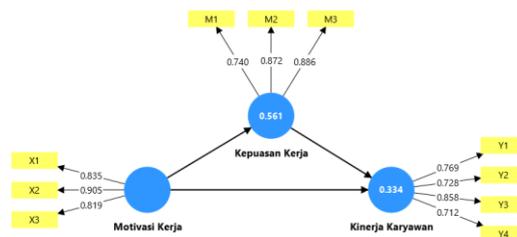
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 53 orang karyawan aktif dari berbagai departemen hotel. Seluruh populasi dijadikan sampel untuk memperoleh data yang komprehensif dan representatif. Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel, yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1–6 yang disebarakan secara daring menggunakan Google Form, sedangkan data sekunder bersumber dari jurnal ilmiah dan referensi yang relevan.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SmartPLS 4 untuk uji validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis, serta SPSS 26 untuk uji asumsi klasik. Validitas diuji melalui convergent dan discriminant validity, sementara reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis jalur (path analysis) untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel, serta uji hipotesis melalui metode bootstrapping. Nilai T-statistic $> 1,96$ dan P-value $< 0,05$ digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap signifikan tidaknya pengaruh variabel dalam model penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan instrumen dari data primer berupa kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sehingga dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:



Gambar 1. PLS-SEM Algorithm

a. Uji Validitas

a) *Convergent Validity*

Tabel 2. Hasil Convergent Validity

No	Variabel	Item Pernyataan	Outer Loadings	AVE	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	X1	0,835	0,729	Valid
		X2	0,905		Valid
		X3	0,819		Valid
2	Kepuasan Kerja (M)	M1	0,740	0,698	Valid
		M2	0,872		Valid
		M3	0,886		Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,769	0,591	Valid
		Y2	0,728		Valid
		Y3	0,858		Valid
		Y4	0,712		Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil *convergent validity* dilihat dari tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *outer loadings* dengan skor total seluruh item pernyataan yaitu $> 0,70$ dan nilai *average variance extracted* (AVE) dengan skor masing-masing variabel yaitu $> 0,50$. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada instrumen penelitian tersebut telah memenuhi syarat validitas konvergen yang dilihat dari nilai *outer loadings* dan AVE yang telah valid pada pengukuran pernyataan penelitian ini.

b) *Discriminant Validity*

Tabel 3. Hasil Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	0,835		
Kinerja Karyawan	0,508	0,769	
Motivasi Kerja	0,749	0,563	0,854

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil *Fornell-Larcker Criterion* dilihat dari tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai \sqrt{AVE} (akar AVE) yaitu 0,835, korelasinya dengan variabel kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,508 dan variabel motivasi kerja dengan nilai 0,749 yang berarti $\sqrt{AVE} >$ nilai korelasi antar variabel. Kemudian variabel kinerja karyawan memiliki nilai \sqrt{AVE} yaitu 0,769, korelasinya dengan variabel kepuasan kerja yaitu dengan nilai 0,508 dan variabel motivasi kerja dengan nilai 0,563 yang berarti $\sqrt{AVE} >$ nilai korelasi antar variabel. Dan variabel motivasi kerja memiliki nilai \sqrt{AVE} yaitu 0,854, korelasinya dengan variabel kepuasan kerja yaitu dengan nilai 0,749 dan variabel kinerja karyawan dengan nilai 0,563 yang berarti $\sqrt{AVE} >$ nilai korelasi antar variabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh nilai \sqrt{AVE} lebih besar dari korelasi antar variabel lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan untuk *fornell-larcker criterion* terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja			
Kinerja Karyawan	0,597		
Motivasi Kerja	0,862	0,698	

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dilihat dari tabel 4 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki nilai lebih rendah dari 0,90 ($< 0,90$), sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan untuk *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) antar variabel telah terpenuhi.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,816	0,889	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,792	0,873	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,767	0,852	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas dilihat dari tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu $> 0,70$ dan memiliki nilai *composite reliability* yaitu $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	Nilai
Jumlah Sampel (N)	53
Kolmogorov-Smirnov Z	0,130
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,027
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,311
99% Confidence Interval	0,299 – 0,323

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 6 uji normalitas dilakukan pada *software* SPSS 26 dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), hasil awal uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,027 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil ini, secara statistik teoretis, residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Maka dilakukan pengujian lanjutan menggunakan pendekatan *Exact* dengan metode *Monte Carlo*. Hasil uji dengan metode *Monte Carlo* menunjukkan bahwa nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,311 dengan interval kepercayaan antara 0,299 – 0,323. Jadi dapat disimpulkan bahwa dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka secara empiris residual dinyatakan berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,507	1,971
Kepuasan Kerja	0,507	1,971

Sumber: Data diolah, 2025s

Pada tabel 7 uji multikolinearitas dilakukan pada *software* SPSS 26 dengan hasil yang menunjukkan bahwa nilai tolerance kedua variabel sebesar 0,507 ($> 0,10$) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kedua variabel sebesar 1,971 ($< 10,0$).

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel, sehingga model regresi layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig.
Motivasi Kerja	-0,719	0,475
Kepuasan Kerja	-0,157	0,876

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 8 uji heteroskedastisitas dilakukan pada software SPSS 26 dengan menggunakan metode uji Glejser yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,475 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,876 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

R-Square

Tabel 9. Hasil R-Square

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,561	0,553
Kinerja Karyawan	0,334	0,307

Sumber: Data diolah, 2025

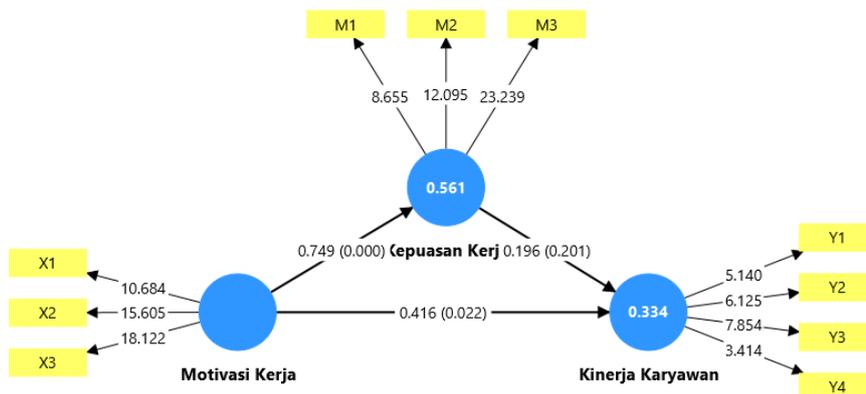
Tabel 9 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,561, yang berarti 56,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan tergolong dalam kategori sedang (berada dekat pada nilai 0,50), dan sisanya (43,9%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kemudian kinerja karyawan memiliki nilai *R-square* sebesar 0,334, yang berarti 33,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja dan tergolong dalam kategori lemah (berada dekat pada nilai 0,25), sisanya (66,6%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh terhadap kinerja karyawan masih relatif terbatas. Sehingga terdapat variabel-variabel lain yang relevan dan dapat meningkatkan nilai prediktif model secara keseluruhan.

*F-Square***Tabel 10. Hasil F-Square**

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja		0,025	
Kinerja Karyawan			
Motivasi Kerja	1,280	0,114	

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 10 menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *F-square* sebesar 1,280 ($> 0,35$) yang menjelaskan pengaruh yang sangat besar). Artinya, motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja. Kemudian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-square* sebesar 0,114 ($< 0,15$ dan $> 0,02$) yang menjelaskan pengaruh yang kecil, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun tidak terlalu kuat. Dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-square* sebesar 0,025 ($> 0,02$) yang menjelaskan pengaruh yang kecil), ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun tidak terlalu kuat. Berdasarkan analisis, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terbesar dalam menjelaskan kepuasan kerja, dan secara moderat memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi kecil namun tetap positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Jalur (Path Analysis)**Gambar 2. Bootstrapping Graphical Output**

Direct Effects

Tabel 11. Hasil Direct Effects

Koefisien Jalur	Sample Mean (M)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,182	0,840	0,201	Tidak Terbukti
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,751	12,209	0,000	Terbukti
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,417	2,015	0,022	Terbukti

Sumber: Data diolah, 2025

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai *T-statistic* sebesar 0,840 ($< 1,96$) dan *P value* 0,201 ($> 0,05$), walaupun koefisien jalur yang dilihat dari *sample mean* bernilai positif sebesar 0,182,. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan positif, namun tidak cukup kuat secara statistik untuk menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur (*sample mean*) sebesar 0,751, *T-statistic* sebesar 12,209 ($> 1,96$) dan *P-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur (*sample mean*) sebesar 0,417, *T-statistic* sebesar 2,015 ($> 1,96$) dan *P-value* sebesar 0,022 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Indirect Effects**Tabel 12. Indirect Effects**

Koefisien Jalur	Sample Mean (M)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,137	0,852	0,197	Tidak Terbukti

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 12 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian *specific indirect effects*, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur (*sample mean*) sebesar 0,137 dengan nilai *T-statistic* sebesar 0,852 ($< 1,96$) dan nilai *P-value* sebesar 0,197 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam hasil pengujian ini.

Total Effects**Tabel 13. Hasil Total Effects**

Koefisien Jalur	Sample Mean (M)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,182	0,840	0,201	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,751	12,209	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,554	4,038	0,000	Signifikan (Total)

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 13 menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *total effects* yang dilihat dari koefisien jalur (*sample mean*) sebesar 0,182, *T-statistic* sebesar 0,840 ($< 1,96$), *P-value* sebesar 0,201 ($> 0,05$), ini berarti secara keseluruhan, kepuasan kerja belum berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *total effects* yang dilihat dari koefisien jalur (*sample mean*) sebesar 0,751, *T-statistic* sebesar 12,209 ($> 1,96$), *P-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), ini berarti

motivasi kerja secara langsung memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *total effects* yang dilihat dari koefisien jalur (*sample mean*) sebesar 0,554, *T-statistic* sebesar 4,038 ($> 1,96$), *P-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh total yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan pada *software* SmartPLS 4 dilihat dari hasil *Direct Effects* (Pengaruh Langsung), motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,751, *T-statistic* 12,209, dan *P-value* 0,000. Karena *T-statistic* $> 1,96$ dan *P-value* $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja individu, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator seperti prestasi, pencapaian, pengakuan, pengembangan karir, dan tanggung jawab memiliki peran utama dalam menciptakan kepuasan kerja, di mana motivasi kerja yang kuat terutama bersumber dari faktor motivator membuat karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya yang berarti dengan adanya motivasi tersebut, karyawan cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja (Herzberg, 1959).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan pada *software* SmartPLS 4 dilihat dari hasil *Direct Effects* (Pengaruh Langsung), motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,417, *T-statistic* 2,015, dan *P-value* 0,022. Karena *T-statistic* $> 1,96$ dan *P-value* $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja individu, maka akan memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artana & Mujiati (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana semakin tinggi motivasi yang didapatkan oleh karyawan, maka akan semakin meningkat kinerjanya. Hasil ini didukung oleh penelitian Halman et al. (2021) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana seorang karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan secara sadar mengambil tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh

perusahaan, motivasi tersebut mendorong karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, baik melalui upaya pembelajaran mandiri maupun melalui pelatihan yang disediakan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai dorongan internal, tetapi juga menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Niati et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil yang positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pula. Hasil dari penelitian Iis & Yanita (2021) dan Norawati et al. (2021) juga mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja karyawan, maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan pada *software* SmartPLS 4 dilihat dari hasil *Direct Effects* (Pengaruh Langsung), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,182, *T-statistic* 0,840, dan *P-value* 0,201. Karena *T-statistic* < 1,96 dan *P-value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun memiliki arah hubungan yang positif, dalam penelitian kepuasan kerja belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor dari Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa faktor *hygiene*, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, dan pengawasan, hanya mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Sebaliknya, peningkatan kinerja lebih bergantung pada faktor motivator seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan di antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun kepuasan kerja bukan satu-satunya penentu untuk kinerja karyawan, sehingga masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti oleh penulis. Hal ini sejalan dengan Kasmir (2019) yang menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja, tetapi terdapat faktor lain seperti: kemampuan, pengetahuan, perancangan pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja yang telah terbukti dalam penelitian ini, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan pada *software* SmartPLS 4 dilihat dari hasil *Indirect Effects* (Pengaruh Tidak Langsung), kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,137, *T-statistic* 0,852, dan *P-value* 0,197. Karena *T-statistic* < 1,96 dan *P-value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis mengenai peran mediasi kepuasan kerja ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang baik memang dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun tidak secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan tersebut sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh Ramadhan et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang disimpulkan bahwa kinerja yang baik atau kurang tidak semata-mata dipengaruhi oleh motivasi maupun kepuasan kerja, melainkan memungkinkan terdapat faktor lainnya yang lebih dominan, selain itu dalam hasil tersebut motivasi kerja lebih berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan secara langsung maupun tidak langsung yang memengaruhi kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh melalui pengujian statistik dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Meskipun memiliki arah hubungan yang positif, namun tidak cukup kuat secara statistik untuk menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

- d. Kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Lerina Hotel Nusa Dua Bali. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kecenderungan arah positif, kepuasan kerja tidak cukup kuat secara empiris untuk menjembatani pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfareza, M. D. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Bumitama Gunajaya Agro) Kota Waringin Lama Kalimantan Tengah.
- Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 722. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i04.p05>
- Dharma, R. A., & Susilawati. (2024). Faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2, 735-738.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2021). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634-649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Gayatri, G. A. P., Imbaruddin, A., & Muttaqin. (2018). Analisis kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24, 189-199. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i3.349>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Halimah, Darka, & Saputra, A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7.
- Halman, A., Ridjal, S., & Djaharuddin, D. (2021). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *10(3)*, 250-269.
- Hardono. (2020). Peningkatan kinerja karyawan menggunakan pendekatan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. *JBMA*, VII(1).

- Harinoto, H., & Iman, H. (2018). The role of job satisfaction mediation of compensation and work motivation for employee performance. *Ancosh*, 531-536. <https://doi.org/10.5220/0007424105310536>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hatifah, A. U., Fatmawati, T., & Setyanto, E. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 02. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
- Herzberg, F. (1959). *Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85-96. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 7(1), 39-43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahfudiyanto, M. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 37. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i1.1983>
- Mardianty, D., Hayati, R., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6056>
- Mujiastuti, R., Komariyah, N., & Hasbi, M. (2021). Sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan metode simple additive weighting (SAW). *Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi Dan Komputer*, 9(1), 79-87. <https://doi.org/10.35959/jik.v9i1.197>
- Niati, A., Ariefiantoro, T., & Widyakto, A. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 10(1), 103-118. <https://doi.org/10.47686/bbm.v10i1.675>
- Ningrum, A. C., & Munawaroh. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19-32. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Norawati, S., Nugraha, S. D., & Jatiningrum, C. (2021). The role of job satisfaction in mediating the effect of organizational culture and work motivation on employee performance. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 1(2), 111-121. <https://doi.org/10.52432/justbest.1.2.2021.111-121>

- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Ramadhan, R., Irdhayanti, E., & Mufrihah, M. (2024). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Rosani, R. W., & GS, A. D. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bidang sekretariat dinas sumber daya air dan bina marga Kota Surabaya. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 39-53.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis penilaian kinerja terhadap pegawai Pojok Kafe & Resto. *Jurnal Economina*, 2(7), 1564-1573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.628>
- Sari, A. T. P., & Sagala, E. J. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia). *E-Proceeding of Management*, 3(3), 3035-3039.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228-241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 131-144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Septiawan, B., & Masrunik, E. (2020). Motivation of Generation Z at work. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 74-82. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9044>
- Sidik, R., Pogo, T., & Eddy Nugroho, R. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Bawana Margatama. *PROCURATIO: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27-42. <https://doi.org/10.62394/projmb.v1i1.9>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner dan analisis data sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi (Tinjauan teoritis dan empiris). *Jurnal Imagine*, 2(2), 71-77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Rakha

Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101-104.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>

Taherdoost, H. (2019). What is the best response scale for survey and questionnaire design; Review of different lengths of rating scale / attitude scale / Likert scale. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 8(1), 1-10.
<https://ssrn.com/abstract=3588604>

Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh pelatihan, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147-156.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>

Usman, H., & Akbar, P. S. (2013). *Pengantar statistika* (Edisi Kedua). Yogyakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.