

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF HELPER EMPLOYEES WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY AT PT. MEGA RIAU PERDANA PEKANBARU)**

**Gilang Nugroho<sup>1</sup>, Sri Indrastuti<sup>2</sup>, Reynaldy Alfarissi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,&3</sup>Universitas Islam Riau

Email: [sriindrastuti@eco.uir.ac.id](mailto:sriindrastuti@eco.uir.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation on the performance of helper employees with job satisfaction as an intervening variable at PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru. This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru totaling 100 people and the sample in this study were all helper employees at PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru as many as 50 people. Partial least square (PLS) is used to test the hypothesis in this research using SmartPLS 3.0. The results of this study found that there was a significant positive effect of work motivation on the performance of helper employees, there was a significant positive effect of work motivation on job satisfaction, there was a positive effect of job satisfaction on the performance of helper employees, and there was a direct positive effect of work motivation on the performance of helper employees with Job Satisfaction as an Intervening variable.*

**Keywords:** *Work Motivation; Employee Performance; Job Satisfaction*

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HELPER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. MEGA RIAU PERDANA PEKANBARU)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan helper dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru yang berjumlah 100 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan helper yang ada di PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru sebanyak 50 orang. Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Helper, terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Helper, dan terdapat pengaruh positif secara langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Helper dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya manusia mau dan bisa melakukan sesuatu dikarenakan adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

Tingkat masalah msdm pada umumnya berbicara tentang masalah yang berhubungan dengan orang-orang, termasuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan ialah salah satu komponen yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan helper di tempat kerja berarti karyawan memiliki sensasi kegembiraan saat melakukan kewajiban kerja. Kepuasan kerja juga merupakan perspektif yang membangkitkan semangat para karyawan terhadap berbagai situasi di lingkungan kerja. Bagi perusahaan, kepuasan kerja harus mendapat pertimbangan karena ini pada dasarnya merupakan tugas perintis hierarkis. Bagi karyawan, kepuasan kerja adalah elemen tunggal dan cara untuk mencapai efisiensi kerja. Sehingga dalam tingkat aset sdm, faktor kepuasan kerja memberikan keuntungan besar bagi asosiasi/organisasi, karyawan, dan dalam hal apapun.

Hipotesis Maslow yang dirujuk oleh Siagian (2009: 287) pada dasarnya berputar di sekitar penilaian bahwa orang memiliki lima tingkat atau sistem persyaratan progresif, untuk lebih spesifik: 1) kebutuhan fisiologis, seperti pakaian, makanan, dan rumah. 2) Kebutuhan keamanan, dari perspektif aktual, namun juga secara intelektual, mental dan mental. 3) Kebutuhan sosial. 4) Persyaratan untuk kebutuhan presties dan keunggulan sebagian besar tercermin dalam berbagai tempat menarik. 5) Penyelesaian diri sendiri

Dari beberapa teori diatas dan kondisi yang dihadapi karyawan dan organisasi perusahaan dimasa sekarang ini maka diangkat yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya dilakukan untuk memperoleh kinerja karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya secara efektif atau efisien dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pelaksanaan kinerja karyawan yang baik dan representatif dapat ditingkatkan jika organisasi memiliki pemenuhan pekerjaan dan inspirasi kerja yang dialami oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja yang diberikan dan tingkat inspirasi yang terkendali dapat menyebabkan karyawan menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan membuat mereka meningkatkan kekuatan pekerjaan mereka. Alasan dilakukannya eksplorasi ini adalah untuk memutuskan dampak pemenuhan jabatan dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan representatif. Tabel 1 menampilkan data karyawan untuk PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru.

**Tabel 1. Data Karyawan PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru**

| NO            | BAGIAN            | TETAP | KONTRAK | JUMLAH     |
|---------------|-------------------|-------|---------|------------|
| 1.            | General Manager   | Tetap | -       | 1          |
| 2.            | Chief Engineering | Tetap | -       | 1          |
| 3.            | Assistant         | Tetap | -       | 2          |
| 4.            | Supervisor        | Tetap | -       | 2          |
| 5.            | Foreman           | Tetap | -       | 5          |
| 6.            | Material Control  | Tetap | -       | 10         |
| 7.            | Welding Inspector | Tetap | -       | 1          |
| 8.            | Quality Control   | Tetap | -       | 1          |
| 9.            | Welder            | -     | Kontrak | 5          |
| 10.           | Fitter            | Tetap | -       | 5          |
| 11.           | Pipe Fitter       | -     | Kontrak | 5          |
| 12.           | Rigger            | -     | Kontrak | 7          |
| 13.           | Schafolder        | Tetap | -       | 5          |
| 14.           | Helper            | -     | Kontrak | 50         |
| <b>JUMLAH</b> |                   |       |         | <b>100</b> |

*Sumber: Assistant PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru*

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Faktor-faktor Motivasi Kerja dan pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Malthis (2006:114), Motivasi adalah keinginan dalam diri individu yang membuat individu tersebut mendemonstrasikan. Umumnya individu mewakili motivasi untuk mencapai suatu tujuan. Memahami motivasi sangat penting karena presentasi, respons terhadap pembayaran, dan masalah aset manusia lainnya memengaruhi dan memengaruhi motivasi. Cara untuk memahami perubahan inspirasi, karena berbagai hipotesis menumbuhkan perspektif dan model mereka sendiri. Hipotesis manusia yang dibuat oleh Malthis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia sebagai 5 kelas yang naik dalam permintaan tertentu. Sampai kebutuhan yang lebih penting terpenuhi, seorang individu tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Urutan populer motivasi kerja (menurut Maslow) terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk kesejahteraan dan keamanan, kebutuhan persahabatan, cinta, dan persyaratan untuk artikulasi, kebutuhan seseorang adalah alasan untuk model persuasif. Kebutuhan adalah suatu kekurangan yang dirasakan oleh individu pada waktu tertentu yang menimbulkan suatu tekanan sehingga timbul suatu keinginan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Wirawan (2013) kepuasan kerja adalah kesan individu dari perspektif yang berbeda dan pekerjaan mereka. Kebijakan dapat menjadi sentimen dan mentalitas individu terhadap pekerjaan mereka. Sentimen dan perspektif bisa positif atau negatif. Jika seseorang yakin dengan pekerjaannya, dia senang dengan pekerjaannya, bagaimanapun jika karyawan itu negatif dan bersikap kurang baik tentang pekerjaannya, dia tidak senang dengan pekerjaannya.

Menurut Lufthans (2006), kepuasan kerja adalah kecenderungan baik yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya mengingat pandangan karyawan tentang betapa hebatnya organisasi/perusahaan, dan itu menyiratkan bahwa apa yang dilakukan telah memuaskan apa yang dipikirkan. sebagai signifikan. Penanda pemenuhan pekerjaan menurut Lufthans (2006) adalah: (1) kepuasan dengan kompensasi atau pembayaran angsuran, (2) kepuasan dengan pekerjaan yang sebenarnya, (3) kepuasan dengan rekan kerja, (4) kepuasan dengan kemajuan, dan (5) kepuasan dengan pengawasan kerja

### **Kinerja**

Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah konsekuensi pekerjaan atau tingkat kemajuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diperkirakan dalam jangka waktu tertentu, misalnya prinsip hasil kerja dan fokus kerja tidak ditetapkan sebelum pekerjaan dimulai dan umumnya diselesaikan. Seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2011), kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kapasitas yang sepenuhnya ditujukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat keinginan dan tingkat kapasitas tertentu

Tiga indikator sebagai penentu tingkat kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas, seberapa baik para karyawan melaksanakan pekerjaan yang menjadi beban kerjanya yang harus sesuai dengan kualitas standar kerja yang diharapkan organisasi. (2) Kuantitas, hasil kerja yang di hasilkan secara kuantitas dapat berupa beban kerja yang terlaksana dengan baik dan dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan jumlah yang ditarget organisasi sesuai dengan tanggung jawab karyawan masing-masingnya (Sri,2021). (3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya adalah merupakan kesadaran karyawan akan penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya yang menjadi beban kerjanya terhadap organisasi perusahaan.

### **Hipotesis**

Diduga motivasi kerja membawa pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan helper dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian di lakukan terhadap karyawan helper PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru yang berjumlah 50 orang karyawan helper. Direncanakan waktu penelitian 3 bulan yang dimulai setelah disetujui proposal penelitian ini. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner, survey, pengamatan, wawancara terhadap karyawan helper perusahaan tersebut. Sedangkan data sekunder berasal dari referensi buku, surat kabar, jurnal serta laporan data dari PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan (angket), interview dan obsevasi yang dilakukan terhadap responden tentang motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Jawaban responden diukur dengan skala Likert, yaitu : 5= sangat setuju sampai dengan 1= Tidak setuju. Penelitian ini menggunakan metoda diskriptip dan pengolahan data menggunakan SEM dengan PLS. Analisis SEM dengan PLS merupakan

suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan nilai akar AVE pada variabel kinerja karyawan 0,781. Nilai tersebut lebih besar dari pada motivasi kerja 0,748 dan kepuasan kerja 0,734. Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

### Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah pengujian untuk mengukur keunggulan suatu konstruk. Keunggulan skor konstruk harus cukup tinggi Kriteria composite reliability adalah  $> 0,7$ : (1) Motivasi Kerja (X) mempunyai nilai composite reliability  $0,973 > 0,7$  maka dinyatakan valid. (2) Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai composite reliability  $0,973 > 0,7$  maka dinyatakan valid. (3) Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai composite reliability  $0,980 > 0,7$  maka dinyatakan valid.

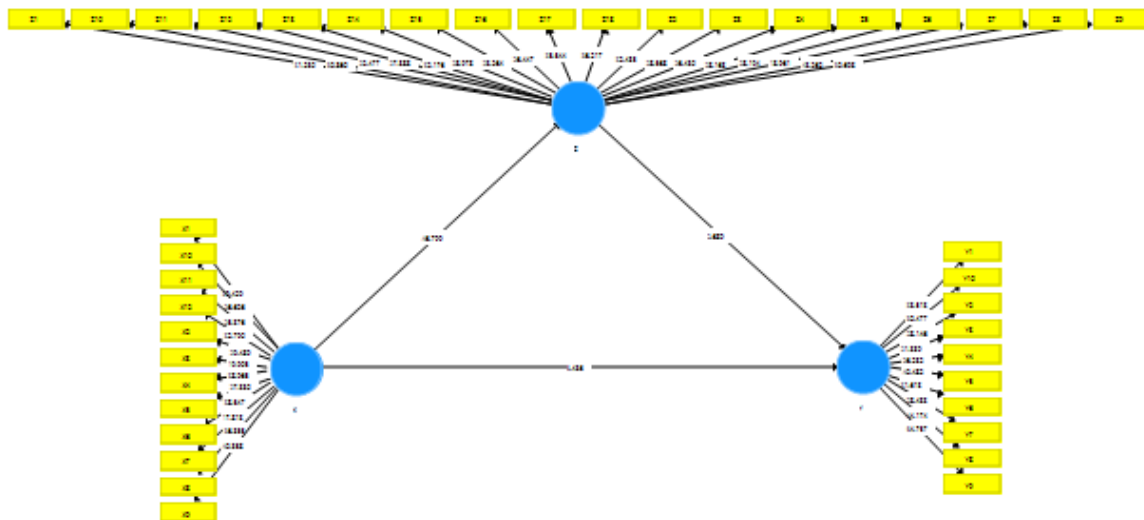
### R-Square ( $R^2$ )

Tabel 2. R-Square

|                | R Square | R Square Adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Kinerja        | 0.949    | 0.947             |
| Kepuasan Kerja | 0.904    | 0.902             |

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari pengujian dari nilai R-Square adalah sebagai berikut: R- Square= 0,947 atau 94,7% . Artinya kemampuan variabel X (Motivasi Kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan helper (Y) adalah sebesar 94,7% pengaruh tersebut dikategorikan kuat mempengaruhi kinerja karyawan helper . Sedangkan pengaruh X (Motivasi Kerja) melalui variabel intervening Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 90,2% pengaruh tersebut dikategorikan kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan helper.



Gambar 1. Model Bootstrapping

### Direct Effect

Tabel 3. Direct Effect (Pengaruh Langsung)

|        | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values     |
|--------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| X -> Y | 0.658               | 0.654           | 0.121                      | 5.436                    | <b>0.000</b> |
| X -> Z | 0.951               | 0.949           | 0.020                      | 46.799                   | <b>0.000</b> |
| Z -> Y | 0.327               | 0.331           | 0.122                      | 2.689                    | <b>0.007</b> |

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Helper dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru) (Gilang Nugroho, Sri Indrastuti, dan Reynaldy Alfarissi)

Dalam tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa, X terhadap Y T Statistic = 5.436 dan P Values = 0,000 (<0,05) maka artinya, pengaruh X (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif dan signifikan. Kedua, X terhadap Z T Statistic = 46.799 dan P Values = 0,000 (<0,05) maka artinya, pengaruh X (Motivasi Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan signifikan. Ketiga, Z terhadap Y T Statistic = 2.689 dan P Values = 0,007 (<0,05) maka artinya pengaruh Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif dan signifikan..

#### Indirect Effect

**Tabel 4. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

|             | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values     |
|-------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| X -> Z -> Y | 0.311               | 0.315           | 0.118                      | 2.642                    | <b>0.009</b> |

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dalam tabel 4 di atas memperlihatkan bahwa T Statistic = 2.642 dan P Values = 0,009 (<0,05) maka artinya, pengaruh X (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan Z (Kepuasan Kerja) sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan.

#### Total Effect

**Tabel 5. Total Effect (Total Pengaruh langsung dan tidak langsung)**

|        | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values     |
|--------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| X -> Y | 0.969               | 0.969           | 0.009                      | 109.489                  | <b>0.000</b> |
| X -> Z | 0.951               | 0.949           | 0.020                      | 46.799                   | <b>0.000</b> |
| Z -> Y | 0.327               | 0.331           | 0.122                      | 2.689                    | <b>0.007</b> |

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dilihat dari total nilai efek dari tabel 5 di atas adalah sebagai berikut: (1) Total effect untuk hubungan X (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0.969. (2) Total effect untuk hubungan X (Motivasi Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0.951. (3) Total effect untuk hubungan Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah 0.327.

#### PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan helper dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru, dibuktikan dengan hasil sampel asli, *t-statistic* dan P Value yang memenuhi syarat maka hipotesis pun diterima. Maka meningkatkan kinerja karyawan helper PT. Mega Riau Perdana Pekanbaru secara maksimal perusahaan hendaknya memberikan keleluasaan yang lebih terhadap karyawan dalam membuat keputusan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya, sehingga kinerja yang diberikanpun juga meningkat.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ardian, N. (2019). "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB." *JEpa* 4(2): 119-132.
- Brahmasari, I. A. and A. Suprayetno (2008). "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 10(2): 124-135.
- Changgriawan, G. S. (2017). "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production." *Agora*, 5(2).
- Dailangi, C. N., et al. (2020). "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Surya Pertiwi." *Productivity* 1(4): 328-333.
- Darmawan, H. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Inovasi Teknologi)." *Jurnal Ekonomi*, 21(1): 76-90.

- Esthi, R. B. and Y. N. Marwah (2020). *Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT. Asahi Indonesia*. Forum Ekonomi.
- Gardjito, A. H., et al. (2014). "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Fakultas Ilmu Administrasi* 13(1).
- Indrastuti, S., & Rusli Tanjung, M. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*.
- Mahardhika, R. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*, Brawijaya University.
- Martinus, E. and B. Budiyanto (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5(1).
- Nugraheni, H. S. and B. Prabawani (2019). "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3): 1-9.
- Pradana, M. and A. Reventiary (2016). "Pengaruh atribut produk terhadap keputusan pembelian sepatu merek Customade (studi di merek dagang Customade Indonesia)." *Jurnal Manajemen*, 6(1).
- Priyatama, A. and E. Rahardja (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. SINAR SOSRO Semarang)*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Subariyanti, H. (2017). "Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan." *Jurnal Ecodemica* 1(2): 224-232.
- Sutanjar, T. and O. Saryono (2019). "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management Review* 3(2): 321-325.
- Syaputra, N. and M. Kusuma (2022). "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10(1): 432-442-432-442.
- Tanjung, H. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15(1).
- Widadi, B. and F. M. Savitri (2019). "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. area Tegal)." *Solusi* 17(3).
- Wijaya, I. K. (2018). "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas." *Agora* 6(2). <https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>