

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA TIRANA INTERNASIONAL

Desy Angellina¹, Ronnie Resdianto Masman²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: desy.115190058@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-08-2022, revisi: 10-10-2022, diterima untuk diterbitkan: 07-12-2022

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari penggerak suatu organisasi yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Oleh karena itu, manusia perlu pengendalian dan pengembangan diri yang baik agar mampu bersaing serta mampu membantu organisasi dalam menghadapi persaingannya. Saat ini organisasi sedang mengalami beberapa rintangan yang harus dihadapi seperti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian dorongan berupa motivasi dan kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Mega Tirana Internasional. Dengan menggunakan teknik pemilihan sampel jenuh diperoleh 50 jawaban dari 73 karyawan. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 27. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ini perusahaan diharapkan untuk perusahaan lebih memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti pemberian pelatihan kembali untuk meningkatkan kinerjanya atau dengan memberikan kegiatan di luar pekerjaan yang dapat melepas penat karyawan sejenak. Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan penuh dari PT Mega Tirana Internasional dan Universitas Tarumanagara.

Kata Kunci: Karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, sumber daya manusia

ABSTRACT

Human resources are one part of the driving force of an organization that needs to be managed properly by the organization. Therefore, humans need good self-control and development to be able to compete and be able to help organizations in facing their competition. Currently the organization is experiencing several obstacles that must be faced such as factors that affect employee performance, including work motivation and employee job satisfaction. Providing encouragement in the form of motivation and job satisfaction is needed to increase employee morale so that they can achieve the results desired by the organization. This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. The sample of this research is employees of PT Mega Tirana Internasional. By using saturated sample selection technique obtained 50 answers from 73 employees. This study used SPSS 27 software. This study proved that work motivation partially and significantly affects employee performance and job satisfaction partially and significantly affects employee performance. With this, the company is expected to pay more attention to employee motivation and job satisfaction to improve employee performance such as providing retraining to improve performance or by providing activities outside of work that can relieve employee fatigue for a moment. This research would not have been successful without the full support of PT Mega Tirana Internasional and Tarumanagara University.

Keywords: Employees, work motivation, job satisfaction, employee performance, human resources

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari penggerak suatu organisasi yang perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Oleh karena itu, manusia perlu pengendalian dan pengembangan diri yang baik agar mampu bersaing serta mampu membantu organisasi dalam menghadapi persaingannya, khususnya di era meningkatnya persaingan dalam masyarakat ekonomi ASEAN atau biasa yang disingkat (MEA) yang merupakan realisasi pasar bebas khusus Asia Tenggara yang bertujuan untuk membangun ekonomi yang merata dan terintegrasi penuh di ekonomi global (Tim Bank Indonesia, 2015). Saat ini organisasi sedang mengalami beberapa rintangan yang harus dihadapi seperti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, karyawan membutuhkan perhatian yang lebih serius terhadap tugas-tugasnya, mereka lakukan hal tersebut agar tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak memiliki pekerjaan semangat, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan penilaian mengenai jumlah pekerjaan, bagaimana penyelesaiannya dan lainnya yang diberikan kepada karyawan dari organisasi dalam periode waktu tertentu. Umumnya, kinerja karyawan akan dinilai relatif terhadap rata-rata karyawan yang melakukan pekerjaan serupa. Karena sebagian besar keberhasilan suatu organisasi mana pun sangat bergantung pada kinerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan merupakan pertimbangan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Maka dari itu organisasi diharapkan dapat menyelesaikan beberapa masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya demi mencapai tingkat kinerja yang lebih maksimal. Menurut (Chandra & Masman, 2020) pekerjaan ini dilakukan oleh pengawas untuk menilai kinerja. Pada akhir periode penilaian, penilai akan meninjau kinerja kerja karyawan dan memberikan evaluasi mengenai standar yang diinginkan oleh perusahaan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kapabilitas, antara lain faktor bakat, minat, dan kepribadian contohnya seperti motivasi, etos kerja, kehadiran, hasil tugas dan dukungan dari perusahaan, layaknya pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Masalah yang terkait dengan motivasi kerja adalah bahwa karyawan menerima tunjangan yang tidak memadai karena organisasi sering memberikan karyawan penilaian yang membuat karyawan merasa kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan dan berperilaku dalam melakukan pengembangan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Pemberian dorongan berupa motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Dengan pemberian motivasi yang baik untuk bekerja, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan pekerjaan akan lebih optimal dalam sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Begitu juga dengan kepuasan karyawan, sering kali karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan tempatnya bekerja karena penghargaan atau pujian yang kurang memadai terhadap karyawan. Kepuasan kerja terkait dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja. Karyawan yang puas mempunyai penilaian yang baik tentang pekerjaan mereka, berdasarkan pengamatan dan pengalaman mereka. Menurut (Albert dan Widjaja, 2021) kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator

:1. pekerjaan itu sendiri 2. bayaran 3. promosi 4. pengawasan 5. kolega 6. keseluruhan mengacu kepada sikap umum seseorang dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja juga memiliki konsekuensi terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut (Hariandja, 2002) kepuasan karyawan tidak hanya tentang hal yang dilakukan, tetapi juga terkait dengan yang lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti aturan tertentu dan lingkungan kerja yang sering tidak memadai atau kurang disukai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky, *et al.* (2018), Pawirosumarto, *et al.* (2017), Prameswari (2018) dan Vidriyansyah (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Raf, A.G. (2014) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut disebabkan karena jumlah responden yang relatif sedikit. Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2015), Hussain Khan, *et al.* (2011), Vidriyansyah (2014), Ratih (2016), dan Sofyan, *et al.* (2016) menunjukkan hasil positif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Abou-Zaki (2003) menunjukkan hasil negatif bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Siengthai (2015) memiliki keterbatasan di mana penelitian tersebut dilakukan hanya di industri perbankan dan diharapkan untuk dilakukan pada sektor industri lainnya. Pada penelitian ini, penulis mengembangkan penelitian ke sektor jasa untuk mengetahui bagaimana variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi.

PT Mega Tirana Internasional merupakan perusahaan yang telah berdiri dari tahun 1983 hingga saat ini yang bergerak dibidang usaha perdagangan otomotif yang menjual berbagai kebutuhan suku cadang kendaraan roda dua. Saat ini PT Mega Tirana Internasional tengah menghadapi beberapa masalah yaitu kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan kurangnya kepuasan kerja karyawan yang memicu turunya tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang tengah dihadapi perusahaan PT Mega Tirana Internasional ditemukan bahwa kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja perusahaan pada bagian penjualan menurun.

Demi menghadapi hambatan yang saat ini sedang dihadapi oleh PT Mega Tirana Internasional perusahaan diharapkan untuk menemukan sumber daya manusia yang lebih mumpuni dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan memenuhi kebutuhan karyawan seperti motivasi dan juga kepuasan kerja karyawan.

Rumusan Masalah

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti sebab dan akibat demi mengetahui hubungan antar variabel. Populasi dari penelitian ini akan dilakukan kepada karyawan di PT Mega Tirana Internasional. Menurut (Amiyani, 2016) menyarankan bahwa minimum sampel yang dapat digunakan dalam metode kuantitatif adalah sebanyak 30 responden. Maka penelitian ini akan menggunakan 50 responden demi memperoleh hasil yang lebih akurat. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 27.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

	Kode	R hitung	R Tabel	Interpretasi
Motivasi Kerja	X1.1	0,735	0,2787	Valid
	X1.2	0,816	0,2787	Valid
	X1.3	0,347	0,2787	Valid
	X1.4	0,439	0,2787	Valid
	X1.5	0,694	0,2787	Valid
	X1.6	0,332	0,2787	Valid
	X1.7	0,847	0,2787	Valid
	X1.8	0,716	0,2787	Valid
	X1.9	0,847	0,2787	Valid
	X1.10	0,716	0,2787	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,507	0,2787	Valid
	X2.2	0,795	0,2787	Valid
	X2.3	0,755	0,2787	Valid
	X2.4	0,749	0,2787	Valid
	X2.5	0,334	0,2787	Valid
	X2.6	0,507	0,2787	Valid
	X2.7	0,368	0,2787	Valid
	X2.8	0,332	0,2787	Valid
	X2.9	0,775	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,583	0,2787	Valid
	Y2	0,648	0,2787	Valid
	Y3	0,395	0,2787	Valid
	Y4	0,459	0,2787	Valid
	Y5	0,358	0,2787	Valid
	Y6	0,700	0,2787	Valid
	Y7	0,518	0,2787	Valid
	Y8	0,321	0,2787	Valid
	Y9	0,622	0,2787	Valid
	Y10	0,700	0,2787	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dinyatakan bahwa seluruh operasional *valid* dikarenakan R hitung > R Tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,846	10

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,731	9

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,724	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat dinyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji R Square

Tabel 5. Uji R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,843 ^a	0,710	0,698	2,24387
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja				

Berdasarkan hasil uji *R-Square* pada tabel 5 dapat dinyatakan bahwa hasil *R-Square* yang didapatkan adalah 0,698 atau yang berarti variabel independen motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan persentase sebesar 69,8% dan sisanya sebesar 30,2% tidak dinyatakan dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 6. Uji T

<i>Coefficients</i> ^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	5,145	3,365		1,529	0,133
	Motivasi Kerja	0,482	0,099	0,552	4,886	0,000
	Kepuasan Kerja	0,417	0,133	0,353	3,125	0,003
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 6 dapat dinyatakan bahwa hasil yang didapatkan adalah nilai signifikan motivasi kerja (X1) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) diterima. Nilai signifikan kepuasan kerja (X2) $0,003 < 0,05$ berarti maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hipotesis kepuasan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui masing-masing dari variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen adalah jika $t_{Hitung} > t_{tabel}$. T_{tabel} (0,05 ; 47) maka nilai t_{tabel} yang didapatkan adalah sebesar 1,67793. Berdasarkan hasil dari tabel 6 maka dapat dinyatakan bahwa:

H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional.

Berdasarkan hasil dari tabel 6 nilai t_{hitung} motivasi kerja (X1) $4,886 < 1,67793$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) diterima.

H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 6 nilai signifikan kepuasan kerja (X2) $3,125 < 1,67793$ berarti maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hipotesis kepuasan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) diterima.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional

Pada kaidahnya motivasi dapat memicu semangat karyawan untuk bekerja bagi kebutuhannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional, sehingga motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan hasil yang positif dalam menyelesaikan pekerjaan yang tengah dikerjakan olehnya. Hal ini juga didukung dalam penelitian (Wau & Purwanto, 2021) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini, maka terdapat beberapa alasan mengapa motivasi karyawan itu penting. Terutama karena memungkinkan manajemen untuk memenuhi tujuan perusahaan. Tanpa adanya tempat dan karyawan yang termotivasi, perusahaan ditempatkan pada posisi yang sangat berisiko.

Karyawan yang termotivasi dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan memungkinkan organisasi untuk mencapai tingkat hasil yang lebih tinggi. Jika didapati seorang karyawan yang tidak termotivasi di tempat kerja mungkin karyawan tersebut akan menggunakan waktu mereka hanya berselancar di internet untuk kesenangan pribadi atau bahkan mencari pekerjaan lain. Sehingga membuang-buang waktu dan sumber daya perusahaan. Dengan begitu karyawan yang termotivasi umumnya akan bekerja lebih keras, datang tepat waktu, dan fokus pada tugas sehari-hari. Tingkat produktivitas dapat meningkat dan hasil keseluruhan bisnis dapat lebih tinggi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional

Kepuasan kerja merupakan hal yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional. Dengan begitu jika karyawan bahagia dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mereka lebih mungkin melakukan pekerjaannya dengan baik dan tingkat kinerjanya semakin meningkat. Dan hasil penelitian ini bersamaan dengan hasil penelitian dari (Riyanto, Endri, dan Herlissha, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara relevan dan positif.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang besar merupakan suatu hal yang penting karena mereka lebih terhubung dengan perusahaan, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung lebih produktif dan aktif dalam bekerja. Sehingga karyawan yang senang dengan pekerjaannya merasa senang bahwa mereka nyatanya dihargai dan dianggap penting bagi perusahaan. Artinya, jika karyawan merasa sangat puas dengan perusahaan tempatnya bekerja maka dapat meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber pada hasil data penelitian pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mega Tirana Internasional memiliki motivasi kerja yang baik.
- b. Berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mega Tirana Internasional memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Saran

- a. Diharapkan untuk perusahaan lebih memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti pemberian pelatihan kembali untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya demi meningkatkan motivasinya dalam bekerja.
- c. Lakukan kegiatan di luar perusahaan untuk melepas penat karyawan ataupun hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja kerjanya.

Ucapan Terima Kasih

Dengan ini penulis ucapkan terima kasih untuk Universitas Tarumanagara dan PT Mega Tirana Internasional yang telah membantu dan mendukung penelitian ini, sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Penulis ucapkan juga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

REFERENSI

- Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem & Wasim Hamed (2011). "Impact Of Job Satisfaction on employee Performance": *An Empirical Study of Autonomus Medical Institution of Pakistan*. Vol 6 (7).
- Albert & Widjaja, O. H. (2021). "Pengaruh Stress, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume 3(4), 884-892. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13428>
- Alf Crossman Bassem Abou-Zaki, (2003). "Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 Iss 4 pp. 368 – 376
- Amiyani, R. (2016). *Teknik Sampling*. Yogyakarta: UNY.
- Andro Vidriansyah, (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang), Universitas Diponegoro Semarang.
- Chandra, J. C. & Masman, R. R. (2020). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia", *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 977-984. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9880>
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Prameswari, S. W., Suharno, & Sarwanto. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries". *AGORA* Vol. 3, No. 2. 78-83
- Raf, A.G., Desmiyanti., & Wiguna, M. (2014), "Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah (studi empiris pada perwakilan BPKP provinsi Riau)", *Jurnal Online Mahasiswa FE Universitas Riau*, Vol. 1 No. 2, pp. 1-15.
- Rizki Wahyuniardi, Sidik Nurjaman, dan Muhamad Rafi Ramadhan, (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Optimasi Sistem Industri - Vol. 17 No. 2 (2018): 143-151.*

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlissha, N. (2021). "Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement". *Problem and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, 2017. "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, Internasional". *Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358.
- Sununta Siengthai & Patarakhuan Pilangarm. (2015). "The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance". *Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. 4(2), 162–180.
- Wau, J. & Purwanto. (2021). "The Effect Of Career Development, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance". *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 262-271.