

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG

*(The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Employee Performance
at PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung Head Office)*

Sofi Elisa Nurul Fala, Adia Nugraha, Teguh Endaryanto

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro No. 1
Bandar Lampung, 35141, E-mail: adia.nugraha@fp.unila.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine job satisfaction, motivation, and employee performance, and to analyze the effect of job satisfaction and motivation on employee performance. The data collection was conducted at PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung Head Office from February to March 2022. The method utilized in this research was survey method by involving 54 samples of employees from 10 divisions. The samples in this study were employees of group III. The data survey were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results show that employee job satisfaction is categorized as quite good, employee motivation is quite good, and employee performance is categorized as good. It is concluded that job satisfaction and employee motivation have a significant and partial effect on the employee performance of PTPN VII employees group III.

Key words: employee performance, job satisfaction, motivation

Received : 8 October 2023

Revised: 12 November 2023

Accepted : 25 January 2024

DOI : <http://dx.doi.org/10.23960/jiia.v12i2.6137>

PENDAHULUAN

Indonesia adalah sebuah negara yang secara umum daerahnya merupakan wilayah pertanian. Sektor pertanian di Indonesia terbagi ke dalam lima subsektor utama. Perkebunan adalah satu subsektor potensial yang harus dikembangkan lebih lanjut. Tanaman perkebunan menjadi penghasil devisa negara utama di Indonesia. Produk perkebunan Indonesia yang menjadi komoditas ekspor global diantaranya adalah kopi, karet, kelapa sawit, teh, dan tembakau.

Produk-produk pertanian yang diekspor harus memiliki kualitas yang baik, agar dapat bernilai jual tinggi. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan salah satu perusahaan di Sumatera, khususnya di Provinsi Lampung yang mengelola empat komoditas pada subsektor perkebunan yaitu karet, teh, kelapa sawit, dan tebu. Tentunya untuk menghasilkan produk pertanian yang baik didukung oleh sumber daya manusia yang produktif dan berkompeten.

Pada kenyataannya masih terdapat sumber daya manusia yang masih mengalami permasalahan dalam pekerjaannya, terutama dalam hal kepuasan kerja serta motivasi yang menurun yang

berdampak pada kinerja karyawannya. Hasibuan (2013) menjelaskan kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang terbentuk dari adanya rasa loyal dan kenyamanan akan pekerjaan yang ditekuni. Kepuasan kerja akan dirasakan karyawan, apabila semua yang berkaitan dengan pekerjaan di lingkungan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari tiap individu untuk melaksanakan suatu tindakan demi tercapainya tujuan. Menurut Samsudin (2010), motivasi merupakan sebuah proses yang mendorong dan memengaruhi setiap individu atau kelompok, agar mau mengerjakan sesuatu. Pada penelitian ini masih terdapat masalah dalam hal penggajian yang kurang sesuai dan hubungan harmonis antar rekan kerja yang mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Selain itu, masih kurangnya pemberian kesempatan dalam mengembangkan kreativitas karyawan yang mengakibatkan motivasi karyawan pun menurun.

Penelitian ini melibatkan kepuasan kerja, motivasi serta kinerja karyawan yang dirasa sangatlah menarik untuk dilakukan penelitian. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, penelitian memiliki tujuan menganalisis kepuasan kerja motivasi,

dan kinerja karyawan Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung serta melakukan analisis terhadap pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terkait kinerja karyawan Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode survei yang melibatkan 54 karyawan. Lokasi penelitian berada di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Lokasi pada penelitian dipilih secara sengaja (*purposive*) dengan alasan perusahaan ini merupakan perusahaan agribisnis yang mengelola hasil pertanian, khususnya perkebunan dengan volume besar di Provinsi Lampung dan memiliki permasalahan kinerja karyawan dari segi kepuasan kerja dan motivasi yaitu mengenai ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dihasilkan karyawan terhadap harapan perusahaan. Pengambilan data telah dilakukan pada bulan Februari-Maret 2022.

Sampel yang digunakan pada penelitian merupakan karyawan golongan III Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung, dipilih secara acak menggunakan *stratified random sampling* dari 10 divisi. Besaran jumlah *sample* didasarkan pada rumus (Amirin 2011).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- n = Jumlah karyawan yang diteliti
- N = Jumlah karyawan secara keseluruhan
- e = Estimasi kesalahan (10%)

Sesuai persamaan (1), diperoleh *sample* yang digunakan pada penelitian sebesar 54 karyawan golongan III dari total populasi seluruh golongan adalah 264 karyawan. Sebanyak 54 karyawan yang dijadikan sampel masing-masing diambil dari 10 divisi di perusahaan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan wawancara menggunakan kuesioner yang sebelumnya sudah diuji secara validitas dan reliabilitas.

Pengujian validitas dilaksanakan dengan memeriksa nilai *corellation* yang didapatkan dari proses pengujian validitas mengenakan IBM SPSS *Statistics* 26 lalu disandingkan dengan nilai minimal korelasi butir yaitu 0,3. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat perbandingan

antara nilai *Cronbachs Alfa* yang diperoleh dengan *Cronbachs Alfa* yang disyaratkan yaitu 0,6 (Sufren dan Natanael 2013). Hasil pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dikatakan telah valid, dikarenakan nilai validitas yang diperoleh di atas 0,3.

Nilai reliabilitas pada variabel kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan didapat secara berturut yaitu 0,846; 0,858; dan 0,840. Hasil tersebut menjelaskan bahwa ketiga variabel *reliable*, dikarenakan nilai yang diperoleh melebihi nilai ketetapan yaitu 0,6. Sejalan dengan penelitian Purba, Lengkonng dan Loindong (2019) yang datanya reliabel dengan nilai lebih dari 0,6 dan ditafsirkan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin adalah *reliable* atau reliabilitasnya tinggi, sehingga baik untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Pengujian normalitas digunakan dengan melihat kurva *P-Plot* dan nilai *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Uji heteroskedastisitas berfungsi dalam melihat ada tidaknya data beragam melalui titik- titik pola *scatterplot graphic*. Uji multikolinieritas dilakukan dalam rangka melihat hubungan variabel kepuasan kerja dan motivasi (X). Multikolinieritas tercermin melalui nilai pada kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan yang diperoleh dari nilai VIF dalam pengujian.

Penelitian menggunakan data dengan skala ordinal. Data ordinal tersebut ditransformasi menjadi data dengan *interval scale* dengan bantuan *Method of Succesive Interval* (MSI), agar lebih efisien. Metode ini dilakukan juga pada penelitian Rakhazoni, Sayekti dan Viantimala (2019) yang mentransformasi datanya dari ordinal ke interval.

Jenis metode penelitian yang dipilih adalah deskriptif analisis serta menggunakan pendekatan kuantitatif dan regresi berganda untuk menganalisis tujuan pertama. Pengklasifikasian data dilakukan pada metode deskriptif ini dengan membuat garis kategorisasi yang terbagi menjadi lima yaitu rendah, sangat rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pengklasifikasian ditentukan dengan melihat jumlah skor yang diperoleh, untuk mengetahui tingkat skor dengan melihat perbandingan perolehan skor terhadap skor maksimal. *Multiple linear regression* diterapkan pada penelitian ini, guna mengetahui ada tidaknya

pengaruh bersama-sama (uji f) kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan ataupun parsial (uji t). Persamaan regresinya yaitu

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan
 α = Konstanta
 β_1 = Koefisien kepuasan kerja
 β_2 = Koefisien motivasi
 X_1 = Kepuasan kerja
 X_2 = Motivasi kerja
 e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik karyawan

Karakteristik karyawan yang diuraikan diantaranya jenis kelamin, umur, golongan, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Kelompok umur dominan karyawan berada pada usia 31-40 tahun dengan persentase 48,1 persen. Persentase terbesar pada kategori sebaran karyawan menurut jenis kelamin sebesar 77,8 persen adalah laki-laki dengan frekuensi 42 karyawan. Hampir seluruh karyawan yang dijadikan responden menempuh pendidikan hingga sarjana dengan persentase 87 persen. Sebaran karyawan menurut golongan terbanyak dengan persentase 50 persen adalah golongan III B serta masa kerja terlama karyawan yang dijadikan sampel berada pada rentang 11 sampai 20 tahun dengan frekuensi 61,1 persen.

Kepuasan Kerja

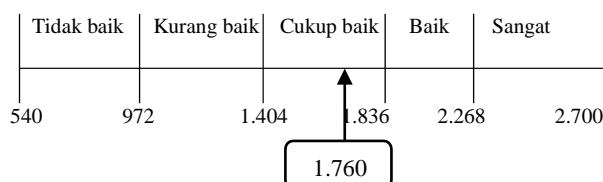
Kepuasan kerja mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan golongan III pada perusahaan. Pengukuran variabel kepuasan kerja ini menggunakan empat dimensi dari teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2017) diantaranya rekan kerja, gaji, lingkungan, dan pekerjaan. Sebaran responden berdasarkan jawaban variabel kepuasan kerja dapat dilihat dalam Tabel 1.

Dimensi gaji, rekan kerja, dan lingkungan kerja dikategorikan cukup baik dan dimensi pekerjaan masuk kedalam kategori baik (Tabel 1). Skor terbesar diperoleh dalam dimensi pekerjaan yaitu 559, sedangkan skor terkecil terdapat pada dimensi gaji dan rekan kerja dengan skor 352. Dimensi gaji dan rekan kerja merupakan dimensi yang memiliki kontribusi terendah pada variabel kepuasan kerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Tabel 1. Distribusi jawaban responden kepuasan kerja

No	Dimensi	Jumlah Skor	Jumlah Pertanyaan	Kategori
1	Gaji	352	2	Cukup baik
2	Rekan kerja	352	2	Cukup baik
3	Pekerjaan	559	3	Baik
4	Lingkungankerja	497	3	Cukup baik
Total		1.760	10	

Variabel kepuasan kerja ini memiliki 10 indikator. dengan jumlah responden sebanyak 54 karyawan. Nilai interval yang diperoleh pada setiap kategori sebesar 432 dengan skor minimum 540 dan skor maksimum 2.700. Klasifikasi garis kategorisasi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Gambar 1. Dari Gambar 1 diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong dalam kategori cukup baik dengan capaian nilai 65,1%. Skor yang diperoleh yaitu 1.760 dengan skor maksimum yaitu 2.700, kemudian diubah dalam bentukpersen.



Gambar 1. Garis kategorisasi kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi, terutama dalam hal penggajian dan hubungan antar rekan kerja, agar terciptanya lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan (Gambar 1). Perlakuan perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan diterapkan dengan cara memberikan gaji sesuai hasil kerja karyawan, memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan *job desk* karyawan, serta mengadakan kegiatan di luar seperti *outbond*, agar terciptanya hubungan yang baik antar rekan kerja.

Motivasi

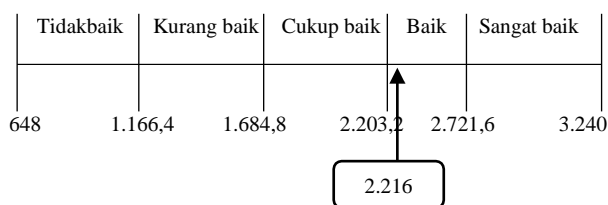
Motivasi merupakan suatu proses yang menerangkan arah, maupun intensitas individu dalam pencapaian sebuah tujuan (Larenza dan Nirawati 2019). Teori Abraham Maslow (1943) yang diterapkan pada penelitian selaras dengan penelitian Sari, Sayekti dan Nugraha (2019), yang penilaiannya menurut lima dimensi ialah kebutuhan sosial, fisiologis, rasa aman, penghargaan diri, serta aktualisasi diri. Distribusi jawaban responden berdasarkan hasil jawaban tertera dalam Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi jawaban responden motivasi

No	Dimensi	Jumlah Skor	Butir Pertanyaan	Kategori
1	Kebutuhan fisiologis	386	2	Baik
2	Kebutuhan rasa aman	364	2	Cukup baik
3	Kebutuhan sosial	495	3	Cukup baik
4	Kebutuhan penghargaan diri	613	3	Baik
5	Kebutuhan aktualisasi diri	358	2	Cukup baik
Total		2.216	12	

Dimensi kebutuhan fisiologis dan dimensi kebutuhan penghargaan diri berada pada kategori baik. Dimensi kebutuhan sosial, rasa aman, dan aktualisasi diri masuk kategori cukup baik. Dimensi kebutuhan penghargaan diri memiliki skortertinggi yaitu 613 dengan butir pertanyaan dua buah. Kebutuhan aktualisasi diri memiliki skor terendah dengan jumlah 358 yang berarti dimensi ini kurang berkontribusi dalam variabel motivasi. Jumlah item pertanyaan pada variabel ini sebanyak 12 pertanyaan dengan total karyawan adalah 54 orang.

Selang interval pada variabel motivasi pada setiap kategori yang didapat 518,4 dan jumlah skor pada jawaban variabel ini adalah 2.216. Berdasarkan Gambar 2, diketahui untuk variabel motivasi karyawan golongan III Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung masuk ke dalam kategori baik dengan pencapaian 68,4%. Persentase ini didapat melalui perbandingan skor sebesar 2.216 dan jumlah skor maksimum yaitu 3.240 dan dikalikan 100 persen.



Gambar 2. Garis kategorisasi variabel motivasi

Motivasi karyawan perlu ditingkatkan lagi. Perusahaan dapat memberikan *reward* bagi karyawan yang mendapatkan prestasi kerja, agar lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, agar menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten, perusahaan secara rutin dapat memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk meningkatkan skill serta mengembangkan kreativitas dan keterampilan dalam bekerja. Penelitian Narulita dan Charina (2020), mengatakan kinerja karyawan akan semakin meningkat seiring dengan adanya peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT Bumi Saba Indonesia dan sebaliknya.

Tabel 3. Distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan

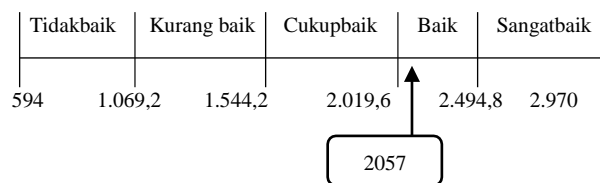
No	Dimensi	Jumlah Skor	Butir Pertanyaan	Kategori
1.	Kuaitas	418	2	Baik
2.	Kuantitas	300	2	Cukupbaik
3.	Keandaian	558	3	Baik
4.	Kehadiran	388	2	Baik
5.	Kemampuan bekerjasama	393	2	Baik
		2.057	11	

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dinilai berdasarkan Mathis dan Jackson (2006) menggunakan lima dimensi seperti kualitas, keandalan, kuantitas, kemampuan bekerjasama, dan kehadiran. Sebaran responden berdasarkan jawaban variabel kinerja karyawan tertera dalam Tabel 3.

Dimensi kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama masuk ke dalam katagori baik. Dimensi kuantitas memiliki skor terkecil, sehingga tergolong cukup baik dengan skor 300 (Tabel 3). Dimensi keandalan memperoleh skor tertinggi dengan jumlah skor 558. Dimensi kuantitas memiliki kontribusi paling sedikit pada variabel kinerja karyawan.

Tingkatan kategori skor jawaban ditetapkan dengan memberikan penilaian terhadap total skor, sehingga didapat nilai 475,2 dan jumlah skor variabel kinerja sebesar 2.057 yang dapat diberikan kategori dengan garis kategorisasi (Gambar 3).

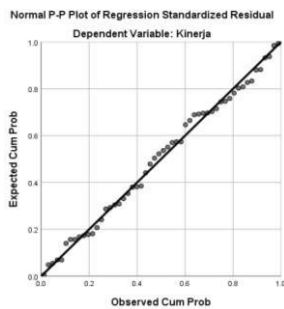


Gambar 3. Garis kategorisasi variabel kinerja karyawan

Pada variabel kinerja ini, jumlah butir pertanyaan sebanyak 11 butir pertanyaan dengan jumlah responden 54 karyawan. Sesuai dengan Gambar 3, diketahui bahwa kinerja karyawan golongan III Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung masuk ke dalam kategori baik dengan tingkat pencapaian 69,2%. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat memperbanyak program pendidikan dan menyediakan berbagai macam pelatihan yang dapat diikuti karyawan secara rutin

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan program *software* IBM SPSS Statistics 26 untuk menguji datanya. Tahap pertama dalam pengujian yaitu uji normalitas. Tabel 4 menunjukkan nilai sig sebesar 0,200 atau 20% yang berarti lebih dari 5 persen. Artinya variabel *unstandarized* terdistribusi normal. Uji normalitas juga didapatkan dari grafik *normal P-plot* secara visual (Gambar 4). Berdasarkan Gambar 4 memperlihatkan titik-titik tersebar mendekati garis diagonal dan kondisi ini menunjukkan data yang terdistribusi normal.

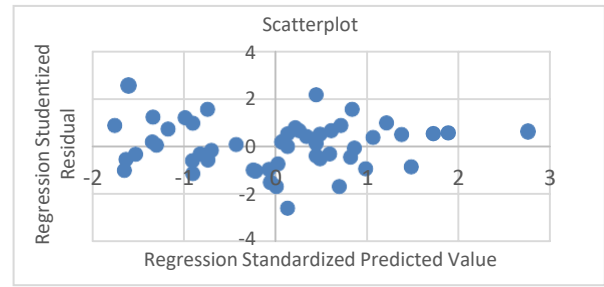


Gambar 4. Kurva *Normal P-Plot*

Diperoleh nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja dan motivasi pada uji multikolinieritas berturut-turut adalah 0,150 dan 0,150 atau lebih dari 0,1. Nilai VIF pada variabel kepuasan kerja dan motivasi berturut-turut adalah 6,663 dan 6,663 sehingga data dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas. Sejalan dengan penelitian Harmoko (2019), dimana nilai VIF pada variabel kepuasan kerja dan motivasi berturut-turut 3,220 atau kurang dari 10 serta nilai *tolerance* yaitu 0,491 atau lebih dari 0,1 yang mengartikan bahwa data tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,95897498
Most Extreme	Absolute	.057
Differences	Positive	.057
	Negative	-.054
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Terlihat pada grafik bahwa titik-titik tersebar secara merata pada bagian atas dan bawah grafik *scatterplot* (Gambar 5). Kondisi ini menggambarkan bahwa data yang diuji tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Masing-masing pengaruh yang diberikan tiap variabel dapat diamati secara individu (parsial) serta secara bersama-sama (simultan). Nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,898. Hasil yang diperoleh menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi, secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan 89,8%, sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Rakhazoni dkk (2019) mengatakan terdapat variabel lain selain motivasi kerja dan kepuasan. Selain itu, variabel kepemimpinan, karakteristik biografis dan motivasi merupakan variabel lain yang memiliki pengaruh pada kinerja operator proses (Hanifah, Sayekti, dan Nugraha, 2022).

Secara simultan, tingkat pengaruh yang diberikan antara independen variabel terhadap dependen variabel diamati melalui uji F. Hasil uji F menjelaskan kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Perolehan nilai F hitung sebesar 224,420 dengan signifikansi 0,000 atau tingkat kepercayaan 99%. Sesuai hasil yang diperoleh, maka variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dinilai berdasarkan hasil t hitung. Hasil t hitung diperoleh variabel kepuasan kerja (Tabel 5) sebesar 2,693 dan tingkat signifikansi 0,010 atau taraf kepercayaan 99%.

Tabel 5. Uji T

		Koefisien			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Standard Error	Standard Coeff Beta		
1	(Constant)	3,186	1,820		1,751	0,086
	Kepuasan kerja	0,325	0,121	0,311	2,693	0,010
	Motivasi	0,599	0,106	0,653	5,658	0,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Tabel 5 menunjukkan variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian Larenza dan Nirawati (2019) yang memperlihatkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Perolehan hasil memperlihatkan kepuasan kerja dengan beberapa aspek seperti, kepuasan kerja terhadap gaji, kepuasan terhadap *jobdesk*, kepuasan rekan kerja, kesempatan untuk maju, dan kepuasan tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Variabel motivasi diperoleh hasil analisis t_{hitung} sebesar 5,658 dengan taraf nyata 99%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Artadi (2015), variabel kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja pegawai golongan III Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung masuk kategori cukup baik, motivasi dalam kategori baik, kinerja karyawan golongan III Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung masuk kategori baik. Kepuasan kerja karyawan dan motivasi mempengaruhi secara individu dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan golongan III Kantor Direksi PTPN VII Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin T. 2011. *Populasi dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*. Erlangga. Jakarta.
- Artadi FA. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari. *Tesis*. <https://eprints.uny.ac.id/16338/> [8 Juli 2022].
- Hanifah HS, Sayekti WD, Nugraha A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Biografis, dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Proses PT Sugar Labinta Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis: Journal of Agribusiness Science*, 10 (2): 283–290. <https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/download/5870/pdf>. [7 Juli 2022].
- Hasibuan MSP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Larenza DV dan Nirawati L. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *JBI: Jurnal Bisnis Indonesia*, 10 (1): 70–79. <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/1538/1256>. [29 Mei 2022].
- Mathis RL dan Jackson JH. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Narulita RP dan Charina A. 2020. Impacts of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 4 (2): 268–276. <https://jepa.ub.ac.id/index.php/jepa/article/view/357/216>. [8 Juli 2022].
- Purba DC, Lengkong VPK dan Loindong S. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7 (1): 841–850. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911> [8 Juli 2022].
- Rakhazoni, Sayekti WD, dan Viantimala B. 2019. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis: Journal of Agribusiness Science*, 7 (3): 377–382. <https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3776>. [6 Juli 2022].
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sari M, Sayekti WD dan Nugraha A. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis: Journal of Agribusiness Science*, 7 (4): 515–520. <https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JIA/article/view/3867/2835>. [30 Mei 2022].
- Sufren dan Natanael Y. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Kompas Gramedia. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.