

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, PELATIHAN, LINGKUNGAN DAN BUDAYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI

Dhita Hafizha Asri

Email: dhita.hafizha@uib.ac.id

Universitas Internasional Batam, Indonesia

Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau

Erika Chanada*

Email: 2041161.erika@uib.edu

Universitas Internasional Batam, Indonesia

Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau

ABSTRAK

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik untuk mempermudah perusahaan agar mencapai tujuannya. Kinerja karyawan akan berdampak terhadap sebuah perusahaan. Kinerja dan kualitas karyawan yang rendah dapat memberikan ancaman bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, pelatihan, lingkungan, dan budaya terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Metode penelitian yang dilakukan yaitu analisis kuantitatif. Proses pengumpulan data dengan survei kepada 370 responden. Kuesioner disebarakan kepada karyawan di industri manufaktur Kota Batam. Hasil dari data responden diuji menggunakan *software* SmartPLS. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, pelatihan, dan budaya berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan pada kinerja. Sementara lingkungan tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, serta budaya berpengaruh signifikan pada kinerja dengan mediasi kepuasan kerja. Sedangkan disiplin dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kinerja; Kepuasan Kerja; Motivasi; Disiplin

ABSTRACT

Companies need good quality human resources to make it easier for the company to achieve its goals. Employee performance will have an impact on a company. Low employee performance and quality can pose a threat to the company. This research aims to determine the influence of motivation, discipline, training, environment, and culture on performance with job satisfaction as mediation. The research method used was quantitative analysis. The data collection process involved a survey of 370 respondents. Questionnaires were distributed to employees in Batam City manufacturing industry. The results of the respondent data were tested using SmartPLS software. The results of the direct effect show that motivation, discipline, training, and culture have a significant effect on job satisfaction. Apart from that, job satisfaction also has a significant effect on performance. Meanwhile, the environment has no significant effect on job satisfaction. The results of the indirect effect show that motivation, training, and culture have a significant effect on performance, mediated by job satisfaction. Meanwhile, discipline and environment do not have a significant effect on performance, mediated by job satisfaction.

Keywords: Performance, Job Satisfaction, Motivation, Discipline

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang memiliki persaingan antar bisnis yang ketat, sumber daya yang dimiliki perlu dimanfaatkan dengan tepat karena akan menjadi penggerak suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya dengan kualitas yang baik untuk memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan akan beroperasi dengan

*Corresponding Author

baik jika mempunyai sumber daya manusia yang terampil. Sumber daya manusia atau SDM yang berkualitas dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berdampak terhadap sebuah perusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk mewujudkan kinerja karyawan yang efisien serta efektif untuk keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan dan membangun kinerja karyawan agar terwujudnya manajemen yang baik. Kinerja yang baik memudahkan perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor lain.

Sebuah penelitian dari *The Boston Consulting Group* (BCG) menyatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh Indonesia masih tergolong rendah dengan kualitas tenaga kerja yang masih kurang (Rohayati, 2020). Badan Pusat Statistik atau BPS menyatakan kualitas pekerjaan Indonesia terdampak akibat pandemi. Indeks Kualitas Pekerjaan atau IKP pada Agustus 2019 sebesar 55,23 mengalami penurunan menjadi 44,54 pada Februari 2021 (Jayani, 2021).

Kinerja menunjukkan berapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan, baik dalam bentuk pelayanan atau hasil produksi. Kinerja akan memengaruhi kualitas perusahaan karena akan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Tetapi, rendahnya kinerja dan kualitas tenaga kerja menunjukkan kegagalan perusahaan untuk mengembangkan karyawannya. Apabila masalah tersebut tidak diatasi, maka dapat memberikan ancaman bagi perusahaan. Sektor industri manufaktur memiliki pengaruh yang besar terhadap perekonomian di Kota Batam. Sektor manufaktur menyumbang lebih dari 50 persen perekonomian Batam (Arjuna, 2021). Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan memiliki perbedaan pada hasil penelitian. Penelitian Adam et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan berdampak kuat sebagai mediasi antara pengaruh motivasi pada kinerja karyawan. Sedangkan Sembiring et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan tidak memediasi pengaruh motivasi pada kinerja. Penelitian Saraswati et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan bisa menjadi mediasi antara pengaruh disiplin pada kinerja karyawan. Sedangkan Ramadhi & Amri (2021) menyatakan bahwa kepuasan tidak bisa menjadi mediasi antara disiplin dengan kinerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi, yaitu motivasi, lingkungan, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya, pelatihan, disiplin, kompensasi, komunikasi, stres, dan sebagainya. Oleh karena itu, suatu perusahaan

perlu menganalisis dan memahami faktor yang memengaruhi kinerja. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat menemukan solusi untuk mengatasi masalah pada kinerja.

Kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi masalah utama terhadap manajemen sumber daya manusia di era yang kompetitif. Penurunan kinerja akan menyebabkan penurunan hasil kinerja perusahaan yang akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Hal ini merugikan perusahaan karena akan berdampak terhadap penurunan pendapatan perusahaan. Jika terus dibiarkan maka akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu penelitian kausal komparatif. Penelitian dengan kausal komparatif adalah penelitian yang digunakan untuk melihat permasalahan dalam hubungan sebab dan akibat diantara 2 atau lebih variabel (Akbar & Apollo, 2020). Penelitian ini melakukan analisis mengenai hubungan sebab akibat antara motivasi, disiplin, pelatihan, lingkungan, dan budaya sebagai variabel independen serta kepuasan kerja menjadi variabel mediasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Jenis data yang dipergunakan pada penelitian merupakan data primer. Data primer yaitu data yang didapat peneliti secara langsung dengan melakukan observasi (Indrasari, 2020). Sampel yang dipakai adalah karyawan yang bekerja di industri manufaktur Kota Batam. Proses pengumpulan data dilakukan melalui survei. Survei dengan metode penyebaran kuesioner *google form* kepada 370 responden.

Metode penelitian yang dilakukan yaitu analisis kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah fenomena dalam mengumpulkan data yang bisa diukur dengan teknik statistik, komputasi, dan matematika dalam melakukan sebuah penelitian (Ramadhan, 2021). Penelitian ini memanfaatkan *software* SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Budaya	0.816	0.819	0.532
Disiplin	0.857	0.857	0.500
Kepuasan Kerja	0.835	0.835	0.503
Kinerja	0.863	0.863	0.513
Lingkungan	0.812	0.812	0.519
Motivasi	0.805	0.804	0.507
Pelatihan	0.840	0.841	0.514

Sumber: Data primer diolah (2023)

Uji validitas data adalah prosedur untuk melakukan evaluasi terhadap keakuratan sebuah alat ukur (Natal et al., 2023). Uji validitas dipakai untuk melakukan pengujian terhadap konsistensi dari pertanyaan kuesioner. Nilai *average variance extracted* yang baik adalah diatas 0.5 (Santoso & Kambara, 2020). Berdasarkan tabel 1, variabel budaya, disiplin, kepuasan kerja, kinerja, lingkungan, motivasi, dan pelatihan dianggap valid sebab mempunyai nilai AVE yang melebihi 0.5.

Uji reliabilitas merupakan sebuah pengukuran agar dapat memberikan informasi sejauh mana pengukuran tersebut tidak bias serta menjamin konsistennya pengukuran. Suatu kuesioner dapat disebut reliabel saat jawaban untuk pertanyaan konsisten. Terdapat dua uji dalam uji reliabilitas yakni *cronbach's alpha* serta *composite reliability*. Dikatakan reliabel apabila nilai berada diatas 0.7 (Muhtarom et al., 2022).

Nilai pada *cronbach's alpha* diharapkan minimal mencapai 0.7. Nilai *cronbach's alpha* yang lebih dari 0.7 dianggap telah reliabel karena memenuhi kriteria pengujian. Selain itu, nilai pada *composite reliability* minimal mencapai 0.7. Variabel yang mempunyai nilai > 0.7 menandakan reliabilitas konstruk yang baik serta kuesioner yang digunakan konsisten. Berdasarkan tabel 1, hasil uji pada *cronbach's alpha* serta *composite reliability* menyatakan seluruh konstruk mempunyai nilai > 0.7 sehingga dianggap reliabel.

Uji Pengaruh Langsung

Uji pengaruh langsung dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung. Dari keenam pengaruh langsung antar variabel, terdapat lima variabel yang menunjukkan hasil signifikan, yaitu motivasi, disiplin, pelatihan, dan budaya pada kepuasan serta kepuasan pada kinerja. Hal tersebut sebab *t statistics* > 1.96 serta *p-values* < 0.05. Sedangkan terdapat satu variabel yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan yaitu lingkungan terhadap kepuasan karena *t statistics* < 1.96 dan *p-values* > 0.05.

Tabel 2 Uji Pengaruh Langsung

	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.293	4.898	0.000	H1: Signifikan
Disiplin -> Kepuasan Kerja	0.160	2.215	0.027	H2: Signifikan
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0.249	3.972	0.000	H3: Signifikan
Lingkungan -> Kepuasan Kerja	0.088	1.195	0.232	H4: Tidak Signifikan
Budaya -> Kepuasan Kerja	0.177	3.251	0.001	H5: Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.287	4.387	0.000	H6: Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi variabel perantara. Dari kelima pengaruh tidak langsung antar variabel, terdapat tiga variabel yang menunjukkan hasil signifikan, yaitu motivasi, pelatihan, serta budaya pada kinerja yang dimediasi kepuasan. Hal tersebut karena $t\ statistics > 1.96$ serta $p-values < 0.05$. Sementara terdapat dua variabel yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan yaitu disiplin dan lingkungan terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja karena $t\ statistics < 1.96$ dan $p-values > 0.05$.

Tabel 3 Uji Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.083	3.563	0.000	H7: Signifikan
Disiplin -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.047	1.833	0.067	H8: Tidak Signifikan
Pelatihan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.072	2.562	0.011	H9: Signifikan
Lingkungan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.024	1.211	0.226	H10: Tidak Signifikan
Budaya -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.051	2.636	0.009	H11: Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pembahasan

Pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2, variabel motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan. Motivasi berperan penting pada karyawan. Tingginya motivasi akan menimbulkan antusias karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini searah dengan penelitian Hutomo (2021).

Pengaruh antara disiplin dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2, variabel disiplin mempunyai hubungan signifikan pada kepuasan. Disiplin menjadi salah satu faktor yang menunjang perolehan kepuasan kerja. Sehingga upaya yang diberikan oleh karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya akan meningkat. Penelitian ini searah dengan Ramadhi & Amri (2021).

Pengaruh antara pelatihan dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2, variabel pelatihan memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan. Pelatihan pada perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga kinerja akan semakin efektif serta efisien. Sehingga saat

diterapkan dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan S. Efendi & Winenriandhika (2021).

Pengaruh antara lingkungan dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2, variabel lingkungan tidak memiliki hubungan yang signifikan pada kepuasan. Baik atau buruknya lingkungan tidak terlalu memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan tidak memiliki kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini searah dengan Apriyani & Iriyanto (2020).

Pengaruh antara budaya dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2, variabel budaya memiliki hubungan signifikan pada kepuasan. Budaya yang baik mempunyai nilai yang dapat diterima oleh karyawan dan menimbulkan kesetiaan pada perusahaan. Karyawan akan mendukung budaya yang sesuai sehingga muncul rasa puas saat bekerja. Penelitian ini searah dengan Yusnandar & Viawanty (2021).

Pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2, variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan pada kinerja. Kepuasan kerja yang semakin tinggi menimbulkan kinerja yang meningkat. Rasa kepuasan kerja yang besar akan berdampak baik untuk kinerja karyawan. Penelitian ini searah dengan Nadapdap et al. (2022).

Pengaruh antara motivasi dan kinerja dimediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 3, motivasi mempunyai hubungan signifikan pada kinerja dimediasi kepuasan. Motivasi yang baik dan tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan merasa positif tentang pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hafizh & Hartono (2022).

Pengaruh antara disiplin dan kinerja dimediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 3, disiplin tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai mediasi. Kepuasan kerja tidak terbukti berperan dalam melakukan mediasi antara disiplin dengan kinerja. Penelitian ini searah dengan Sjahrudin et al. (2022).

Pengaruh antara pelatihan dan kinerja dimediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 3, pelatihan mempunyai hubungan signifikan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Pelatihan yang diberikan

dapat memotivasi, mendorong, dan mengembangkan kemampuan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Fatyandri & Ferdinand (2022).

Pengaruh antara lingkungan dan kinerja dimediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 3, lingkungan tidak mempunyai hubungan signifikan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Meningkatnya atau menurunnya keadaan lingkungan tidak berdampak pada kinerja. Penelitian ini searah dengan Nurhidayati & Anggraini (2021).

Pengaruh antara budaya dan kinerja dimediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 3, variabel budaya memiliki hubungan yang signifikan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Perusahaan dengan budaya yang cenderung tinggi lebih dapat memuaskan karyawannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan Yusnandar & Viawanty (2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi, disiplin, pelatihan, dan budaya berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan pada kinerja. Sementara lingkungan tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, serta budaya berpengaruh signifikan pada kinerja dengan mediasi kepuasan kerja. Sedangkan disiplin dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.

Saran

Pihak perusahaan dapat memberikan penghargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga perlu dilaksanakan dengan materi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, budaya yang baik perlu diterapkan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas. Dengan begitu karyawan akan berusaha melakukan tugas dengan maksimal, berkualitas, dan terpacu saat bekerja dengan rekan kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(1). [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)

- Akbar, H., & Apollo. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pelayanan Fiskus terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Palmerah). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 216–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.97>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada ART Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Arjuna. (2021). *Industri Manufaktur Batam terus Tumbuh, tapi ada Kelemahannya*. Batamnews.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Fatyandri, A. N., & Ferdinand. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Kota Batam dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 24(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jebd.v24i1.240>
- Hafizh, M. Al, & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(04), 97–108.
- Hutomo, A. P. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Dinamika Sosial Budaya*, 23(2), 230–261. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jdsb.v23i2.4317>
- Indrasari, Y. (2020). Efisiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat di Desa Gending Waluh Kecamatan Sempol (IJEN) Bondowoso. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(1), 44–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/pemasaran.14.1.44-50>
- Jayani, D. H. (2021). *Kualitas Pekerjaan Indonesia Menurun Akibat Pandemi*. Databoks.
- Muhtarom, A., Syairozi, M. I., & Rismayati, R. D. (2022). Analisis Citra Merek, Harga, Kualitas Produk, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Dimediasi Minat Beli pada UMKM Toko Distributor Produk Skincare Kfskin Babat Lamongan. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.749>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Natal, H., Assa, A. F., & Sandra, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kedisiplinan Terhadap Motivasi Kerja Yang Di Mediasi Oleh Kepemimpinan Pada Karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Meninting Lombok Paket II. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(1), 89–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.51792/jeb.Vol10.Jeb1.239>
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten

- Jombang. *Asy-Syarikah*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600>
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.); 1st ed.). Cipta Media Nusantara.
- Ramadhi, & Amri, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Komunikasi, Komitmen, dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Padang). *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(3), 94–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/strategic.v1i3.21>
- Rohayati, E. (2020). Pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jst.v1i2.15>
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 4(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v4i2.10020>
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10451>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340–352. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8306>