

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO)

Muhammad Rizki Januar ¹, Murniyati ²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email: rizkijanuar74@gmail.com, murni.msi@bsi.ac.id

Submit:
08-09-2025

Revisi:
15-09-2025

Terima
23-09-2025

Terbit Online:
09-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang disebarkan kepada karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,007, namun memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,532. Sebaliknya, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,765 dan signifikansi 0,009. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 4,619 dan signifikansi 0,000, serta nilai Adjusted R² sebesar 0,129. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Abstract - Employee performance is a key factor in determining the effectiveness and success of an organization. This study aims to analyze the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed, with data collected through closed-ended questionnaires using a Likert scale distributed to employees. The sampling technique used was purposive sampling. The collected data were analyzed using SPSS statistical software. The results showed that job satisfaction had a significant effect on performance with a significance value of 0.007, but with a negative regression coefficient of -0.532. In contrast, work motivation had a significant positive effect on performance with a regression coefficient of 0.765 and a significance value of 0.009. Simultaneously, both variables had a significant effect on employee performance with an F-value of 4.619 and a significance level of 0.000, and an Adjusted R² value of 0.129. These findings highlight the importance of managing work motivation to improve employee performance.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang kian dinamis, organisasi dituntut berinovasi dan mengupayakan efisiensi di seluruh lini. Salah satu faktor strategis untuk mencapai visi-misi ialah kepuasan kerja—yakni sejauh mana karyawan puas terhadap tugas, penghargaan, lingkungan, dan relasi kerja. Laporan internal PT Kereta Api Indonesia (Persero) 2024 menunjukkan penurunan indeks kepuasan kerja dari 82,3 (2023) menjadi 78,5 (2024). Sejalan dengan itu, literatur menunjukkan kepuasan

kerja berkorelasi positif dengan kinerja (Salam & Lestari, 2020).

Faktor lain yang krusial ialah motivasi kerja, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan karyawan mencapai tujuan organisasi. Data Divisi SDM Daop 1 Jakarta mencatat kenaikan absensi tak terencana sebesar 7,8% dalam dua tahun terakhir, yang menjadi indikasi melemahnya motivasi. Baik motivasi intrinsik (misalnya tanggung jawab dan pencapaian) maupun motivasi ekstrinsik (misalnya insentif dan promosi) berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (Buana & Rahmayati, 2024).

Penurunan kinerja, yang merupakan keluaran perilaku kerja sesuai standar organisasi, berdampak langsung pada kualitas layanan, reputasi, dan keselamatan operasional. Penurunan kinerja—sebagai keluaran perilaku kerja sesuai standar—berdampak langsung pada kualitas layanan, reputasi, dan keselamatan operasional. Sejumlah studi menyimpulkan kepuasan dan motivasi memengaruhi kinerja secara simultan (Buana & Rahmayati, 2024).

Permasalahan inti penelitian ini adalah (i) adanya penurunan kepuasan kerja dan (ii) indikasi menurunnya motivasi (proksi: absensi tak terencana), yang berpotensi menekan kinerja karyawan di PT KAI (Persero). Solusi ilmiah yang ditawarkan: pemodelan kuantitatif berbasis kuesioner untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) menggunakan regresi linier berganda. Kelebihan solusi: (a) indikator terukur dan replikatif; (b) memetakan efek relatif X_1 - X_2 ; (c) menyediakan bukti empiris bagi kebijakan MSDM. Kekurangan solusi: (a) desain potong lintang membatasi inferensi kausal; (b) potensi *common method bias* dari *self-report*; (c) keterbatasan generalisasi jika konteks hanya Jakarta/Daop tertentu.

Tinjauan Pustaka & Kebaruan. Berbagai studi di Indonesia umumnya menelaah pengaruh kepuasan atau motivasi terhadap kinerja pada sektor manufaktur/jasa umum; kajian khusus perkeretaapian dengan sorotan keselamatan dan ketepatan waktu relatif minim. Penelitian ini menawarkan inovasi dengan: (1) konteks PT KAI (Persero) yang bercirikan operasi berisiko tinggi (*safety-critical*); (2) integrasi model kepuasan–motivasi terhadap kinerja operasional–layanan; (3) rekomendasi kebijakan berbasis temuan empiris organisasi.

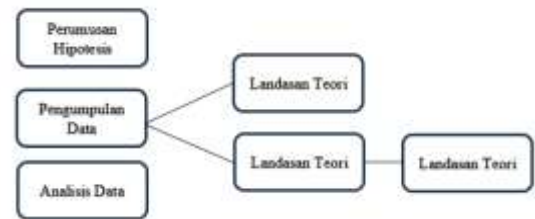
Indikator Variabel Penelitian

Variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori Herzberg serta Luthans (2011), yang menekankan aspek intrinsik maupun ekstrinsik pekerjaan. Indikator kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap gaji dan kompensasi yang diterima, kondisi kerja baik secara fisik maupun nonfisik, kualitas hubungan dengan rekan kerja, kualitas hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja.

Variabel Motivasi Kerja mengacu pada kerangka Maslow dan McClelland (1985), yang menekankan dorongan kebutuhan individu dalam bekerja. Indikator motivasi kerja meliputi pemenuhan kebutuhan dasar (fisiologis), rasa aman dan stabilitas kerja, kebutuhan sosial berupa hubungan positif dengan rekan dan kelompok kerja, kebutuhan akan penghargaan atau pengakuan, serta aktualisasi diri dalam bentuk kesempatan berprestasi dan pengembangan potensi. Selain itu, dorongan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, serta kebutuhan berafiliasi juga menjadi elemen penting dalam menggambarkan tingkat motivasi karyawan.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan diukur dengan mengacu pada teori kinerja Mangkunegara (2017) serta Mathis dan Jackson (2010). Indikator kinerja mencakup kualitas hasil kerja yang dihasilkan, kuantitas output yang dicapai, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya, disiplin dan kehadiran dalam menjalankan pekerjaan, serta kemampuan bekerjasama dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Kerangka Berpikir, Hipotesis, dan Tujuan



Sumber: (olah data, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan. (a) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; (b) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja; (c) menguji pengaruh simultan keduanya pada kinerja karyawan PT KAI (Persero).

Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero)?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero)?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero).
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero).
3. Mengetahui pengaruh simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero).

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Unit analisis yang digunakan adalah individu, yaitu karyawan PT KAI (Persero) yang berlokasi di Stasiun Cikini, Jl. Pegangsaan Timur No. 6, Kec. Menteng, Jakarta Pusat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan yang dibuat peneliti untuk dijawab responden dengan ringkas dan jelas (Sekaran & Bougie, 2016). Kuesioner

dalam penelitian ini didistribusikan secara daring melalui Google Formulir. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 50 orang karyawan dijadikan responden. Periode penelitian dilaksanakan pada [bulan dan tahun pengambilan data]. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antar variabel, dengan dukungan uji hipotesis (uji t dan uji F) serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form kepada 50 responden.

3.1.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=50)

Indikator	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	22	44,0
	Perempuan	28	56,0
Usia	18–23 tahun	4	8,0
	24–30 tahun	7	14,0
	31–40 tahun	27	54,0
	>40 tahun	12	24,0
Pendidikan	SMA/SMK	3	6,0
	D3/D4	4	8,0
	S1	38	76,0
	S2	5	10,0

Sumber: Data diolah penulis (SPSS, 2025).

Mayoritas responden perempuan (56%), berada pada rentang usia 31–40 tahun (54%), dan berpendidikan terakhir S1 (76%).

3.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Instrumen memuat **8 butir** Kepuasan Kerja (X1), 6 butir Motivasi Kerja (X2), dan 10 butir Kinerja (Y), skala Likert 1–5.

Tabel 2. Rerata & Sebaran Singkat per Variabel

Variabel	Butir	Min–Maks butir	Rerata butir	SD butir (kisaran)
X1 Kepuasan kerja	8	2–5	4,07	0,694–0,876
X2 Motivasi kerja	6	2–5	4,13	0,814–0,926
Y Kinerja karyawan	10	1–5	3,98	0,699–0,886

Sumber: Data diolah penulis (SPSS, 2025).

Sorotan item (esensial):

1. X1 tertinggi: “Arahan atasan jelas” ($X=4,38$; $SD=0,697$). Terendah: “Dukungan rekan kerja” ($X=3,74$; $SD=0,876$).

2. X2 tertinggi: “Ingin tanggung jawab lebih” ($X=4,32$; $SD=0,868$). Terendah: “Aman & stabil dalam pekerjaan” ($X=3,86$; $SD=0,926$).
3. Y tertinggi: “Teliti menghasilkan kualitas tinggi” ($X=4,26$; $SD=0,723$). Terendah: “Hadir sesuai jadwal” ($X=3,44$; $SD=0,760$).

3.1.3. Uji Kualitas Data

Validitas (Corrected item–total $r > 0,279$; $\alpha=5\%$, $n=50$). Seluruh butir X1 (0,666–0,818), X2 (0,325–0,775), dan Y (0,508–0,795) valid. Reliabilitas. X1 $\alpha=0,898$ (8 item); X2 $\alpha=0,651$ (6 item); Y $\alpha=0,833$ (10 item) → seluruh variabel reliabel ($\alpha>0,60$).

3.1.4. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas: K–S $p=0,200 > 0,05$ → normal.
2. Heteroskedastisitas (Glejser): $p_{X1}=0,369$, $p_{X2}=0,229 > 0,05$ → tidak heteroskedastisitas.
3. Multikolinearitas: Tolerance=0,564; VIF=1,775 (X1 & X2) → tidak multikolinearitas.

3.1.5. Regresi & Uji Hipotesis

Model:

$$Y=38,409-0,532X1+0,765X2+\varepsilon$$

Tabel 3. Koefisien Regresi (n=50)

Prediktor	B	SE	Beta	t	Sig.
Konstanta	38,409	5,458	–	7,037	0,000
X1 Kepuasan kerja	–0,532	0,190	–0,499	–2,809	0,007
X2 Motivasi kerja	0,765	0,280	0,485	2,728	0,009

Sumber: Data diolah penulis (SPSS, 2025).

Uji t (parsial):

- $|t|_{X1}=2,809$ ($p=0,007$) → signifikan negatif;
 $|t|_{X2}=2,728$ ($p=0,009$) → signifikan positif.

Uji F (simultan):

$F=4,619$, $p=0,015 < 0,05$ → model signifikan. Kecocokan model: $R^2=0,164$; Adjusted $R^2=0,129$ → 16,4% variasi kinerja dijelaskan oleh X1 & X2 (12,9% setelah penyesuaian).

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan koefisien negatif dan signifikan ($B=-0,532$; $p=0,007$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi kepuasan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini dimungkinkan karena indikator kepuasan kerja yang digunakan lebih banyak menekankan aspek afektif, seperti keadilan atasan, gaji, dukungan rekan, dan

promosi, dibandingkan dengan perilaku output yang terukur. Hal ini sejalan dengan penelitian Chandra & Priyono (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, terutama pada organisasi dengan mekanisme pengendalian yang lemah. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Akbar et al. (2023) yang membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Samsat Makassar. Dengan demikian, pada konteks PT KAI, kepuasan kerja yang tinggi belum tentu mendorong peningkatan kinerja, terutama bila aspek koordinasi antar rekan kerja masih rendah ($X=3,74$; $SD=0,876$).

3.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan koefisien positif dan signifikan ($B = 0,765$; $p = 0,009$), yang berarti motivasi kerja menjadi pendorong utama perilaku kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh skor tinggi pada indikator motivasi intrinsik seperti keinginan untuk memikul tanggung jawab lebih besar ($X=4,32$) serta indikator motivasi ekstrinsik seperti jaminan kerja yang baik ($X=4,24$). Hal ini mengindikasikan bahwa baik motivasi internal maupun eksternal berperan penting dalam memperkuat komitmen berprestasi karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Salam & Lestari (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Len Industri, serta Syawal (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja di sektor jasa. Namun demikian, nilai rata-rata terendah pada indikator kinerja adalah aspek kehadiran ($X=3,44$), sehingga motivasi personal perlu ditunjang oleh kontrol organisasi melalui pengaturan ritme kerja, jadwal, dan sistem monitoring kehadiran.

3.2.3. Pengaruh Simultan & Kekuatan Penjelasan Model

Uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 4,619$; $p = 0,015$). Akan tetapi, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,164$) mengindikasikan bahwa hanya 16,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 83,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menandakan perlunya pendekatan multi-faktor dalam memahami kinerja karyawan PT KAI. Faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, desain pekerjaan, beban kerja dan shift, kompensasi, serta gaya kepemimpinan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Narulita & Charina (2020) yang menemukan bahwa selain kepuasan dan motivasi, gaya kepemimpinan juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan Rahmah & Ma'fiah (2024) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan faktor

motivasi dan struktural dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di organisasi layanan publik berisiko tinggi seperti PT KAI.

3.2.4. Implikasi (berbasis hasil)

1. Penajaman indikator kinerja: fokus pada kehadiran & ketepatan waktu (item Y terendah) melalui penjadwalan, pemantauan, dan umpan balik cepat.
2. Penguatan motivasi: beri tanggung jawab terstruktur (lead kecil/proyek mini) dan pengakuan capaian untuk menyalurkan dorongan berprestasi yang sudah tinggi.
3. Koreksi sisi kepuasan yang lemah: intervensi pada dukungan rekan kerja (ritual handover, pairing, SOP kolaborasi) agar aspek kepuasan yang meningkat tidak "tercerai" dari output tim.
4. Perluasan model (riset lanjut): tambahkan variabel kontrol (shift, beban, kompensasi, gaya pimpinan) untuk meningkatkan *explanatory power*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bukti dari hubungan ini ditandai melalui nilai signifikansi senilai 0,007 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Meskipun signifikan, arah hubungan ditandai negatif dengan koefisien regresi senilai -0,532. Artinya, ketika kepuasan kerja meningkat senilai 1%, kinerja karyawan justru diprediksi mengalami nilai yang turun senilai 0,532 satuan, dengan perkiraan variabel bebas lainnya tetap. Hubungan negatif ini memberikan bukti bahwa dalam konteks penelitian ini, peningkatan kepuasan kerja tak selalu berdampak positif terhadap kinerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kontekstual atau budaya kerja tertentu.

2. Motivasi kerja (X_2) juga terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana ditandai oleh nilai signifikansi senilai 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi senilai 0,765 memberikan bukti bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat positif. Dengan demikian, setiap peningkatan motivasi kerja senilai 1% akan mendorong peningkatan kinerja karyawan senilai 0,765 satuan, dengan perkiraan variabel lainnya konstan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan.

3. Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai F hitung senilai 4,619 yang melebihi nilai F tabel senilai 3,19, serta nilai signifikansi senilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,015. Selain itu, nilai R Square senilai 0,164 dan Adjusted R Square senilai 0,129 memberikan bukti bahwa 12,9% variasi kinerja karyawan dapat diperjelas oleh kedua variabel tersebut.

Sementara itu, 87,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tak tercakup dalam penelitian ini, seperti tingkat disiplin kerja, keluwesan waktu, kompensasi, serta kondisi lingkungan kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa meskipun kepuasan dan motivasi penting, masih ada banyak variabel eksternal lain yang turut memengaruhi kinerja.

4.2. Saran

1. Agar mengalami peningkatan kepuasan kerja, organisasi diharapkan agar mengevaluasi kembali faktor-faktor yang memengaruhi persepsi kepuasan, serta menyesuaikannya dengan target kinerja agar tak mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas pegawai.

2. Disarankan agar terus mengembnilain strategi peningkatan motivasi atau semangat kerja, seperti pemberian insentif, pengakuan atas kinerja, serta penyediaan peluang pengembangan diri, guna mendorong semangat kerja dan kontribusi karyawan secara optimal.

3. Agar menguatkan hasil temuan, sebaiknya agar penelitiannya selanjutnya menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, fleksibilitas waktu kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi, guna memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

REFERENSI

- Akbar, A., Ali, A., & AR, N. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar. *Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.57152/ijbem.v2i1.660>
- Akhtar, S., Malik, S., & Hassan, R. (2021). Job satisfaction and employee performance: A study on banking sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1912524. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1912524>
- Alfin, & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(5), 1–10.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Elazhary, & Roswirman. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Intan, A. Y., Eryanto, H., & Suherdi. (2023). Analisis kepuasan kerja pada karyawan PT. X. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 184–191. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.123>
- Jumantara. (2021). Definisi desain penelitian. *Ekonomi & Bisnis*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Kartika, S. (2024). Pengaruh motivasi dan semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 67–71. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2057>
- Kim, H., & Kao, D. (2020). A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 108, 104573. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104573>
- Lestari, A., & Pratama, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Keuangan Abdi (JMAEKA)*, 3(1), 55–66. <https://doi.org/10.55577/jmaeka.v3i1.345>
- Mawarni, P. L., & Tiarapusp. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2127–2136. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.15685>
- Narulita, S., & Charina. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Rahmah, N., & Ma'fiah, M. (2024). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(4), 815–826. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i4.45194>
- Rahman, A., & Muktadir, M. G. (2021). SPSS: An imperative quantitative data analysis tool for social science research. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 5(10), 300–302. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2021.51012>
- Sahir. (2021). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Jurnal Kedokteran Komunitas dan Tropik*, 12(2), 635–640. <https://doi.org/10.35790/jkkt.v12i2.59634>

- Santoso, B., & Wahyuni, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Keuangan Abdi (JMAEKA)*, 2(3), 145–156. <https://doi.org/10.55577/jmaeka.v2i3.210>
- Syawal, M. A. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 5(2), 115–122.
- Vermonte, P., & Okthariza, N. (2022). Mendesain Penelitian Kuantitatif. *Centre for Strategic and International Studies*, July 2021.