

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT FIRST  
MARINE SEAFOODS**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: ARYA PRAYOGO**

**NIM : 115180421**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT FIRST  
MARINE SEAFOODS**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : ARYA PRAYOGO**

**NIM : 115180421**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : \_\_\_\_\_

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : \_\_\_\_\_

Program Studi : \_\_\_\_\_

Alamat : \_\_\_\_\_

Telp. \_\_\_\_\_

HP. \_\_\_\_\_

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, \_\_\_\_\_

Materai  
Rp 10.000,-

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Nama Lengkap Mahasiswa

## **HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

### **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ARYA PRAYOGO  
NIM : 115180421  
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
KARYAWAN DI PT FIRST MARINE SEAFOODS

Jakarta, 16 Juni 2023

Pembimbing,



(Sanny Ekawati S.E, M.M.)

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : **ARYA PRAYOGO**  
NIM : **115180421**  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi  
terhadap Kepuasan Karyawan pada PT First  
Marine Seafoods

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal ..... dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji : -  
-  
-

Jakarta, 16 Januari 2023

Pembimbing,

( Sanny Ekawati, S.E., M.M.)

## ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
JAKARTA**

- (A) ARYA PRAYOGO (115180421)
- (B) *THE EFFECT OF WORK ABILITY AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT FIRST MARINE SEAFOODS*
- (C) *XIV + 56 Pages, 18 Tables, 6 Figures, 6 Appendices*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work ability on job satisfaction of employees of PT First Marine Seafoods and to determine the effect of motivation on job satisfaction of employees of PT First Marine Seafoods. The descriptive method is used by distributing online questionnaires which are then processed using smartPLS-SEM. The sample of this research is 60 employees or all employees who work at PT First Marine Seafoods. The results of this study are that work ability has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT First Marine Seafoods and motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT First Marine Seafoods.*
- (F) *List of References 42 references (2010-2021)*
- (G) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

## **ABSTRAK**

### **UNIVERSITAS TARUMANAGARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA**

- (H) ARYA PRAYOGO (115180421)
- (I) PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT FIRST MARINE SEAFOODS
- (J) XIV + 56 Halaman, 18 Tabel, 6 Gambar, 6 Lampiran
- (K) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (L) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT First Marine Seafoods dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT First Marine Seafoods. Metode deskriptif digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara online yang kemudian diolah menggunakan smartPLS-SEM. Sampel dari penelitian ini adalah 60 karyawan atau seluruh karyawan yang bekerja pada PT First Marine Seafoods. Hasil dari penelitian ini adalah kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT First Marine Seafoods dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT First Marine Seafoods.
- (M) Daftar Acuan 42 acuan (2010-2021)
- (N) Sanny Ekawati, S.E., M.M.

## HALAMAN MOTTO

*"Do not feel weak and sad, because you have the highest rank if you believe."*

(Q. S. Ali Imran : 139)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk :  
Saya sendiri,  
Seluruh keluarga,  
Seluruh rekan seperjuangan,  
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur pada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat yang diberikan-Nya bagi penulis selama pengerjaan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT First Marine Seafoods”. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan.

Dalam masa pengerjaan skripsi ini tidak selalu berjalan lancar sebab ada beberapa masalah dan rintangan. Namun berkat bantuan banyak pihak, penulis dapat mengerjakannya dengan tepat waktu walaupun masih terdapat kekurangan di dalamnya. Penulis ingin mengucapkan terima kasih pada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam pengerjaan skripsi ini, Penulis ucapkan kepada :

1. Sanny Ekawati, S.E., M.M. yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M.,selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
5. Kepada seluruh keluarga saya terutama kedua orang tua yang selalu membantu dalam masa kuliah sampai skripsi ini

6. Kepada seluruh kerabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memotivasi dan menjadi pendengar yang baik ketika penulisan skripsi ini.
7. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga semua pihak yang membantu selalu diberi berkat dan berada dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 3 Juli 2023

Penulis

(Arya)

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Penelitian Relevan.....	7
B. Gambaran Umum Teori.....	11
C. Definisi Konseptual Variabel.....	13
D. Kaitan Antara Variabel - Variabel.....	16
E. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Desain Penelitian.....	19
B. Populasi, Teknik Sampel Dan Ukuran Sampel.....	19
C. Operasionalisasi Variabel Dan Instrumen.....	20
D. Analisis Validitas Dan Reliabilitas.....	24
E. Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	31
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	35
C. Hasil Analisis Data.....	38
D. Pembahasan.....	42
BAB V PENUTUP.....	44
A. Kesimpulan.....	44

B. Keterbatasan Dan Saran .....	44
DAFTAR PUSTAKA .....	46
LAMPIRAN .....	50
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Bebas – Kemampuan Kerja .....	21
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Bebas – Motivasi .....	22
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Terikat – Kepuasan Kerja .....	23
Tabel 3.4 Skala Likert .....	24
Tabel 3.5 Hasil Loading Factor.....	25
Tabel 3.6 Hasil Cross Loadings .....	26
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas .....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	34
Tabel 4.5 Jawaban Responden Atas Pernyataan Kemampuan Kerja.....	35
Tabel 4.6 Jawaban Responden Atas Pernyataan Motivasi.....	36
Tabel 4.7 Jawaban Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja .....	37
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi .....	38
Tabel 4.9 Hasil Predictive Relevance .....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping).....	40

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	18
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia.....	32
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	34
Gambar 4.5 Hasil Path Coefficients (Bootstrapping) .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	50
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner.....	53
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56
Lampiran 4 Hasil Pengujian Model Struktural .....	57
Lampiran 5 Hasil Deskripsi Subjek Penelitian .....	58
Lampiran 6 Hasil Deskripsi Objek Penelitian.....	60
Lampiran 7 Hasil Turnitin.....	61



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi memiliki aset yang berperan penting dalam menjalankan fungsi – fungsi dalam perusahaan. Aset itu adalah sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya SDM yang memiliki kemampuan dan kualitas yang dapat memberikan kemajuan organisasi. Dengan adanya manajemen SDM yang efektif, diharapkan setiap SDM mampu bekerja dengan lebih produktif. SDM harus dikelola dengan profesional sejak awal perekrutan, seleksi, klasifikasi dan penempatan mereka berdasarkan kemampuan, keterampilan dan pengembangan karir yang dimilikinya (Sinambela, 2017).

Di dalam suatu perusahaan, dituntut untuk dapat memberikan kepuasan karyawan guna pengembangan dan keberlangsungan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga mereka mampu mencapai keberhasilan dari perusahaan (Hamali, 2018). SDM adalah pelaku utama dari seluruh pekerjaan mulai dari perencanaan hingga tahapan evaluasi yang dapat memberikan manfaat bagi sumber daya lainnya di perusahaan terkait.

Setiap SDM menghasilkan suatu kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkatan keberhasilan setiap individu secara menyeluruh dalam periode waktu tertentu dalam menyelenggarakan tugas dibandingkan dengan beragam kemungkinan seperti halnya terkait dengan standar hasil kinerja, sasaran maupun karakteristik yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2017). Dalam hal ini, faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang timbul dari setiap individu setelah menyelesaikan suatu pekerjaan (Kasmir, 2016).

Apabila setiap karyawan merasakan kegembiraan dalam pekerjaan, maka akan memberikan kepuasan kerja yang baik, begitu juga sebaliknya apabila karyawan tidak merasakan kegembiraan maka hasil kinerja yang diberikan akan buruk. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kemampuan kerja dan motivasi. Kemampuan kerja setiap karyawan adalah suatu gambaran dari potensi karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi yang dinaunginya (Rinoldy, 2013). Kemampuan kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki bakat dengan kualitas dalam bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas (Nuariningsih & Widiastini, 2020).

Setiap karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya. Dengan adanya kemampuan kerja yang baik, akan membantu para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mudah. Mereka juga akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan ataupun tujuan dari perusahaan dalam mencapai hasil kerjanya. Disisi lain, setiap karyawan juga harus memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanpa adanya motivasi yang jelas dan pembangunan pemahaman yang kuat, maka hasil yang diberikan tidak akan efektif (Hardjono, 2013).

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan utamanya dalam hal peningkatan kepuasan karyawan dan motivasi. Para karyawan masih banyak yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung bermalas – malasan di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki motivasi lebih dan mereka tidak puas dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini nampak dari tidak adanya bonus tambahan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.

Sehubungan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT First Marine Seafoods diperlukan suatu upaya guna memenuhi segala keperluan karyawan. Pimpinan harus mampu memberikan perhatian terhadap segala faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kepuasan karyawan, seperti kemampuan kerja dan motivasi. Apabila hal tersebut terus –

menerus diabaikan oleh PT First Marine Seafoods maka akan memberikan dampak yang buruk dalam peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan sangat sulit mengetahui tingkat keperluan para karyawan. Perusahaan memiliki keterbatasan dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk keseluruhan karyawan, hal ini menurunkan motivasi dari para karyawan dalam bekerja.

Disisi lain, penentuan alat yang kurang tepat digunakan oleh karyawan membuat mereka tidak mampu menyesuaikan kemampuannya dengan kondisi peralatan yang terdapat di perusahaan. Waktu yang terbatas membuat karyawan tidak memiliki waktu untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini juga menimbulkan konflik antar karyawan karena perbedaan kemampuan yang dimiliki, sehingga menimbulkan kesusahan pada karyawan lainnya. Hal tersebut mengurangi kepuasan kerja karyawan karena ketidakmampuan mereka dalam menyeimbangkan hasil kinerja.

Kepuasan karyawan PT First Marine Seafoods dapat terlihat jelas dari penjelasan di atas, dimana para karyawan merasa bahwa karir mereka terhenti atau tidak memiliki prospek pengembangan karena kemampuannya yang terbatas. Ketika ada sedikit peluang untuk naik jabatan, mendapatkan kenaikan gaji, atau mengembangkan keterampilan mereka, motivasi mereka untuk bekerja dengan maksimal dapat menurun. Beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, dan kurangnya fleksibilitas dalam menjalankan tugas dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stress dan penurunan kualitas hidup, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mirza (2015) menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Priadana dan Ruswandi (2013) menyimpulkan kemampuan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Pratama dan Wardani (2017) menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Simanjorang (2020)

menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mubaroqah dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Bima. Guritno dan Prabowo (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Sembiring et al. (2021) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tarigan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT First Marine Seafoods.**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka dapat diberikan kesimpulan bahwasannya identifikasi masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Karyawan kesulitan untuk meningkatkan kemampuan kerja
2. Kemampuan kerja yang kurang dapat berdampak terhadap kepuasan karyawan
3. Karyawan kurang termotivasi dalam pekerjaannya
4. Motivasi kerja yang kurang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja

## **C. Batasan Masalah**

Adanya keterbatasan baik dari segi waktu, tenaga maupun biaya, membuat penulis memberikan Batasan ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut :

1. Subjek penelitian yang akan diteliti merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Marine Seafoods.
2. Variabel independent yang akan diteliti meliputi kemampuan kerja (X1) dan motivasi (X2). Sedangkan variable dependennya adalah kepuasan kerja (Y)

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan di atas, yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Marinde Seafoods?
2. Apakah motivasi dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Marinde Seafoods?

#### **E. Tujuan dan Manfaat**

##### **1. Tujuan**

Berikut merupakan tujuan dari penelitian ini berdasarkan dengan rumusan masalah di atas :

- a. Guna mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT First Marine Seafoods.
- b. Guna mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT First Marine Seafoods.

##### **2. Manfaat**

Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini yang diharapkan dapat dicapai oleh peneliti :

###### **a. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan kepada penulis, khususnya terkait dengan kemampuan kerja, motivasi dan kepuasan kerja, sehingga dapat diterapkan penulis di pekerjaan nantinya.

###### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian dapat memberikan suatu masukan maupun informasi bagi perusahaan yang berkaitan dengan faktor kemampuan kerja dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

###### **c. Bagi Akademis**

Hasil penelitian dapat menjadi referensin atau kajian pustaka dan pengetahuan guna memberikan wawasan lebih bagi peneliti selanjutnya

terkait dengan pembahasan kemampuan kerja, motivasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Andayani, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam. *Inovatif*, 4(1).
- Anggraini, R., Paranoan, D., & Jauchar. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Longkali Kabupaten Paser. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 7(1), 82–91.
- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Isola Resort dan Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials*, 8, 15–24.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22.
- Asril Irvansyah, Baharuddin, & Iksan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Puskesmas di Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 2(2), 1–20.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13 (1), 1–13.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, B., & Prabowo, H. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada PT. Jhons GF Semarang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 02(02), 46–58.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Hardjono, T. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris Pada Kecamatan Mijen Kota Semarang)*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- I Gede Aryana Mahayasa, Desak Ketut Sintaasih, & Made Surya Putra. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organization Citizenship Behavior Perawat. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–86.
- Ismatilla Mardanov. (2021). Intrinsic and Extrinsic Motivation Organizational Context, Employee Contentment, Job Satisfaction, Performance and Intention to Stay. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 9(3), 223–240.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mirza, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship*, 3(4).
- Mubaroghah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Kinerja*, 17(2), 222–226.
- Mulyadi, Purnomo, N., Sutrisno, Komarudin, & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16–26.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Remaja Rosdakarya.
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 6(2), 160–168.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid*, 8(2), 119–129.



- Priadana, S., & Ruswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 52–63.
- Ramadhan, R. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Produksi PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 90–103.
- Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 48–63.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Springer International Publishing*, 1–40. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1)
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- 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.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara.
- Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 168–175.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinollah, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.

- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, XVI(2), 63–75.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan - Keahlian, Edisi 6, Cetakan Kedua*. Salemba Empat.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek*, 2(2).
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 8(1), 75–84.