

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI KLINIK KECANTIKAN "THE MERCY
CLINIC"**



DIANJURKAN OLEH:

NAMA: JENNIFER

NIM: 115180295

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

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

JAKARTA

2023

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. PERMASALAHAN	Error! Bookmark not defined.
1. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
2. Identifikasi Masalah	Error! Bookmark not defined.
3. Batasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
4. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
B. TUJUAN DAN MANFAAT	Error! Bookmark not defined.
<u>1.</u> Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
A. GAMBARAN UMUM TEORI	Error! Bookmark not defined.
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	Error! Bookmark not defined.
1. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2. Motivasi	Error! Bookmark not defined.
3. Kedisiplinan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4. Kemampuan Kerja	Error! Bookmark not defined.
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	Error! Bookmark not defined.

1. Kaitan antara Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja..	Error! Bookmark not defined.
2. Kaitan antara Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Kaitan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
D. PENELITAIN YANG RELEVAN.....	Error! Bookmark not defined.
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	Error! Bookmark not defined.
1. Kerangka pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
2. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. DESAIN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	Error! Bookmark not defined.
not defined.	Bookmark not defined.
1. Populasi	Error! Bookmark not defined.
2. Teknik Pemilihan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3. Ukuran Sampel	Error! Bookmark not defined.
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	Error! Bookmark not defined.
1. Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2. Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Kedisiplinan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4. Kemampuan Kerja	Error! Bookmark not defined.
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	Error! Bookmark not defined.
1. Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
2. Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
E. Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
1. Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
2. Koefisien Determinasi.....	Error! Bookmark not defined.
3. Analisis Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.

A. Deskriptif Subjek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	Error! Bookmark not defined.
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	Error! Bookmark not defined.
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Error! Bookmark not defined.
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	Error! Bookmark not defined.
B. Deskriptif Subjek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2. Kedisiplinan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2. Kemampuan Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
C. Analisis PLS (Partial Least Square).....	Error! Bookmark not defined.
D. Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	Error! Bookmark not defined.
1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	Error! Bookmark not defined.
E. Hasil Uji Hipotesis (<i>Resampling Bootstrapping</i>)	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Hipotesis Pertama	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Hipotesis Kedua.....	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Hipotesis Ketiga.....	Error! Bookmark not defined.
F. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. KESIMPULAN.....	Error! Bookmark not defined.
B. SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
1. Bagi The Mercy Clinic.....	Error! Bookmark not defined.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

- Tabel 2. 1 Matriks Kajian Literatur**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.1 Skala Likert**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Motivasi Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Kedisiplinan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.5 Hasil Uji *Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criteration)***Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.6 Hasil Uji *Discriminant Validity (Cross Loading)***Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.7 Hasil Analisis Reliabilitas Indikator**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.8 Hasil Uji *Composite Reliability*.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Bekerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X1)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (X3)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.10 Hasil Uji *R-Square***Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

“The Mercy Clinic” merupakan suatu klinik kecantikan yang berada di pusat kota Jakarta yang menyediakan serangkaian perawatan yang tidak hanya wajah saja namun juga menyediakan bedah estetika untuk menunjang penampilan para konsumen. Untuk memberikan pelayanan terbaik bagi para konsumen, maka “The Mercy Clinic” menyediakan karyawan yang memiliki keahlian pada bidangnya. Oleh karena itu, proses *rekrutment* karyawan pada “The Mercy Clinic” memiliki beberapa kualifikasi yang harus dipenuhi, seperti mengharuskan karyawannya memiliki sertifikasi perawat, atau mengenyam pendidikan keperawatan.

Setiap karyawan dari “The Mercy Clinic” juga ditunjang dengan beberapa tunjangan seperti transport, uang makan, bonus, hingga tunjangan hari raya. Hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga memberikan kinerja yang optimal juga. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat menurut (Sembiring & Tanjung, 2021). Saat ini, penelitian tentang kepuasan kerja masih menjadi topik yang menarik karena memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bagi industri swasta maupun instansi publik, penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dengan cara memperbaiki sikap dan perilaku dari para karyawan dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja karyawan sering menyangkut tentang emosi atau kondisi perasaan terhadap suatu pekerjaan. Menurut Saputra & Rotua Turnip (2018) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional yang dirasakan oleh para pegawai saat memandang pekerjaan mereka, seperti perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dalam hal ini, keadaan emosi pegawai menjadi ukuran terhadap kepuasannya.

Meskipun kepuasan kerja pada karyawan dinilai penting, namun masih banyak organisasi atau perusahaan yang mengabaikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi derajat kepuasan kerja pada karyawan, tetapi peneliti hanya akan meninjau kepuasan kerja melalui kedisiplinan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja saja. Kedisiplinan merupakan perilaku yang secara sadar dilakukan oleh seseorang dan adanya kesediaan dari orang tersebut untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang telah ditetapkan di lingkungannya (Primandaru et al., 2018).

Dalam menaati peraturan dan norma sosial yang ada, karyawan harus mempunyai motivasi sebagai pendorong terlaksananya Kedisiplinan Kerja. Nurhaedah et al. (2018) menjabarkan bahwa motivasi berasal dari “*movere*” yang memiliki arti dorongan atau daya penggerak. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari dorongan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu aktivitas secara sadar. Motivasi kerja juga dapat dinyatakan sebagai harapan kerja karyawan. Dalam bekerja, motivasi dinilai memiliki peran yang penting, hal ini dikarenakan oleh keberadaan motivasi yang disinyalir mampu memberikan suatu kekuatan atau tenaga bagi seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Apabila motivasi yang menjadi harapan kerja terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan. Pada umumnya motivasi karyawan bekerja di pada Klinik Kecantikan “*The Mercy Clinic*” karena mereka membawa keinginan dan kebutuhan yang membentuk harapan kerja baginya. Hampir setiap karyawan memerlukan kontak sosial untuk motivasi kerja mereka. Kebosanan dan pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton ini dapat mengurangi tingkat motivasi untuk bekerja. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan kebutuhan sosial karyawannya dengan menimbulkan suasana di mana orang merasa dirinya berguna dan penting.

Fenomena yang dialami oleh Klinik Kecantikan “*The Mercy Clinic*” adalah sulitnya memberikan *feedback* pada karyawan yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Ketika diberikan *feedback* atas kinerja yang

diberikan, karyawan akan memunculkan sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa diri mereka tidak setuju seperti tersinggung dan marah. Sebaliknya, ada pula kemungkinan karyawan tersebut, jika dikatakan lemah atau tidak mampu bekerja, akan menerima ucapan tersebut tanpa memberikan reaksi, tetapi semangatnya menjadi bertambah lemah. Seorang karyawan akan menjadi lesu (tidak bergairah) akibat kekurangan kerja atau tidak ada orang yang memperhatikannya di tempat kerja. Akibatnya, dia akan merasakan bahwa dirinya tidak atau kurang dibutuhkan dalam keadaan yang demikian. Dengan sikap kekakuan dia berupaya mencari-cari dan mengambil pekerjaan orang lain agar terlihat sibuk dan bekerja. Hal ini sering dapat menimbulkan keresahan di lingkungan kerja.

Penegakan disiplin dalam bekerja pada karyawan sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi ataupun perusahaan akan memiliki sekumpulan peraturan bahkan merumuskan *standart operational* agar setiap karyawan memiliki pedoman dalam bekerja. Hal ini bertujuan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. Keberadaan peraturan selalu bersamaan dengan adanya sanksi yang diberikan jika terjadi pelanggaran atas aturan yang diberikan. Dalam organisasi atau perusahaan, sanksi yang diberikan dapat berupa teguran yang disampaikan secara lisan, tertulis, diberhentikan sementara waktu, hingga pemutusan hubungan kerja. Beberapa tolak ukur yang digunakan untuk meninjau kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawan adalah dengan melihat ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, penggunaan fasilitas atau sarana yang disediakan secara efektif dan efisien (Primandaru et al., 2018).

Kemampuan kerja adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Kemampuan kerja dapat digunakan untuk beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Keberadaan kemampuan kerja dinilai penting karena hal tersebut merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis sehingga kemudian diharapkan dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan (Saputra & Rotua Turnip, 2018). Adapun

indikasi dari kemampuan kerja para karyawan dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kepuasan yang akan dihasilkan oleh karyawan (Arochman, 2022).

Keberadaan kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif namun juga dapat mempengaruhi kenyamanan dari para pelanggan. Terutama di bidang pelayanan jasa seperti yang diberikan oleh Klinik Kecantikan “The Mercy Clinic”. Lingkungan kerja yang memberikan pelayanan jasa membutuhkan ketiga hal tersebut karena setiap karyawan akan menangani pelanggan secara langsung. Oleh karena itu pula, Klinik Kecantikan “The Mercy Clinic” juga memberikan serangkaian peraturan dan *standar operational* yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Dengan melihat bahwa adanya keterkaitan langsung dari para karyawan dengan para pelanggan, sehingga membutuhkan kedisiplinan, motivasi, serta kemampuan kerja dari para karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Klinik Kecantikan “The Mercy Clinic”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian berikut ini:

- a. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan?
- b. Apakah Kedisiplinan Kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan?
- c. Apakah kemampuan kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan?

3. Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus atau tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka penulis membatasi penelitian ini pada permasalahan sebagai berikut Penelitian terbatas pada karyawan Klinik Kecantikan “The Mercy Clinic”.

- a. Kepuasan kerja yang diteliti hanya seberapa besar pengaruh motivasi dan Kedisiplinan Kerja karyawan.
- b. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan atau penggerak dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja.
- c. Kedisiplinan Kerja yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengatur atau mengelola waktu, dan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemimpin perusahaan

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi dapat mempengaruhi secara positif kepuasan karyawan klinik kecantikan “The Mercy Clinic”?
- b. Apakah Kedisiplinan Kerja dapat mempengaruhi secara positif kepuasan karyawan klinik kecantikan “The Mercy Clinic”?
- c. Apakah kemampuan kerja dapat mempengaruhi secara positif kepuasan karyawan klinik kecantikan “The Mercy Clinic”?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji apakah motivasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan klinik kecantikan “The Mercy Clinic”.
- b. Untuk menguji apakah Kedisiplinan Kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan klinik kecantikan “The Mercy Clinic”.

- c. Untuk menguji apakah kemampuan kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan klinik kecantikan “The Mercy Clinic”.

2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dibuat hendaknya memiliki berbagai manfaat yang tentu saja diharapkan berguna dan membantu bagi banyak pihak. Berikut merupakan manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

a. Bagi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan kepada Klinik Kecantikan “The Mercy Clinic” untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Disamping itu, Klinik Kecantikan “The Mercy Clinic” dapat memfokuskan motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan kemampuan kerja yang tepat untuk karyawan. Terakhir sebagai bahan masukan bagi Klinik Kecantikan “The Mercy Clinic” agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar yang bermanfaat guna menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai motivasi, Kedisiplinan Kerja, kemampuan kerja dan kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan pembanding terkait variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K., & Kumara, E. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 86-94.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Arochman, M. (2022). PENGARUH RELATIONSHIP MARKETING TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Klinik Kecantikan Erha Malang). 9(1), 19–29.
- Arochman, M. (2022). PENGARUH RELATIONSHIP MARKETING TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Klinik Kecantikan Erha Malang). *EQUILIBIRIA*, 9(1).
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Hendrayanti, E. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan UNISMA Bekasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11(1), 1-15.
- Indra, N., & Siagian, A. O. (2021). Analisis Kualitas Pelayanan Kepuasan Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Pelanggan Go-Jek Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Akrab Juara*, 6(1), 194-212.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995-1002.

- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business and Society*, 19, 535–545.
- Monica, M. A., & Pontjoharyo, W. (2019). Penerapan Personnel dan Cultural Control Berbasis Nilai Kristiani Terhadap Kualitas Layanan di Klinik Kecantikan Dr. Wit Surabaya. *CALYPTRA*, 7(2), 1026-1043.
- Ningsih, A., & Syachrul, T. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda. *Jurnal E-BISMARK*, 1(1).
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Nurhasan, R. (2018). Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 013-023.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*.
- Prabu, G. G. (2018). Pengaruh Penggunaan Brand Endorser Terhadap Brand Awareness dan Purchase Intention: Survei Pada Followers Cotton Ink Di Instagram . *Jurnal Universitas Multimedia Nusantara*.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, Kedisiplinan Kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 204-211.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis*.

- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, competency, working motivation and performance of high private education lecturer with institution accreditation B: Area kopertis IV Banten province. *Man India*, 97(24), 179-192.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA; KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1).
- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja pt pln (persero) P3B sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 29(2), 1-8.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2* (6 (Enam) ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 1-11.
- Subagiyo, R. (2017). Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan. *Institutional Repository UIN Satu Tulungagung*.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Suherman, E. (2019). Analisis pelatihan kerja terhadap Kemampuan Kerja dan kinerja karyawan pt. Xyz karawang (studi divisi ppic departemen p4c). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 83-101.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.
- Syofaah, L. (2021). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.