

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV ELVO INDONESIA DI SURABAYA**

Shinta Ayu Amalia¹

Email: amaliashinta@gmail.com

Saibat²

Email: ssaibat14@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Elvo Indonesia di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner yang disebarakan kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Elvo Indonesia berjumlah 50 orang yang terdiri karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 45 karyawan. Dengan kriteria a)Memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun b) Pendidikan minimal SMK. Sumber data dari penelitian ini berasal dari jawaban kuisioner yang kemudian dianalisis menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $0,306 < t \text{ tabel } (2,028)$ dan nilai signifikan $0,0762 > 0,05$, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, pelatihan (X2) berpengaruh signifikan dengan t hitung $4,046 > t \text{ tabel } (2,028)$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja (X3) juga tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung $0,375 < t \text{ tabel } (2,028)$ dan nilai signifikan $0,710 > 0,05$, yang mengakibatkan hipotesis ketiga ditolak. Namun, secara simultan, motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji F hitung $22,035 > F \text{ tabel } (2,87)$ dan nilai signifikan $0,01 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat diterima. Koefisien determinan (R²) menunjukkan bahwa 64,7% kinerja dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sementara 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : variabel motivasi, pelatihan kepuasan dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, training, and job satisfaction on employee performance at CV Elvo Indonesia in Surabaya. The research method used is a quantitative method with data collection through questionnaires distributed to employees. The population used in this study were all employees of CV Elvo Indonesia totaling 50 people consisting of permanent employees and non-permanent employees. In this study, the sample taken was 45 employees. With the criteria a) Having a work period of more than 3 years b) Minimum education of vocational high school. The data source of this study came from questionnaire answers which were then analyzed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results showed that motivation (X1) did not have a significant effect on employee performance (Y) with a t count value of $0.306 < t \text{ table } (2.028)$ and a significant value of $0.0762 > 0.05$, so the first hypothesis was rejected. On the other hand, training (X2) has a significant effect with a calculated t of $4.046 > t \text{ table } (2.028)$ and a significant value of $0.001 < 0.05$, so the second hypothesis is accepted. Job satisfaction (X3) also has no significant effect with a calculated t of $0.375 < t \text{ table } (2.028)$ and a significant value of $0.710 > 0.05$, which results in the third hypothesis being rejected. However, simultaneously, motivation, training, and job satisfaction have a significant effect on employee performance with a calculated F test of $22.035 > F \text{ table } (2.87)$ and a significant value of $0.01 < 0.05$, so the fourth hypothesis is accepted. The determinant coefficient (R²) shows that 64.7% of performance is influenced by the three variables, while 35.3% is influenced by other factors not studied.

Keywords: motivation variables, training, satisfaction, and employee performance.

I. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu organisasi karena manusia mempunyai karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sumber daya lainnya (Safri 2019). Oleh karena itu, manajemen harus berupaya mengembangkan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang meningkat untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi.

Motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas – aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam Perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi Perusahaan yang menjadi target Perusahaan.

Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan ke potensi yang maksimal yang di gunakan untuk menyelesaikan tugas.

Kepuasan kerja adalah efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Perusahaan yang mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya tidak akan mengalami hambatan dalam mengatur sumber daya manusia. Kepuasan kerja secara singkat merupakan rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya (Kreitner & Kinicki 2005).

Pada CV Elvo Indonesia tingkat kepuasan karyawan memiliki tingkat persentase yang rendah. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan pada CV Elvo Indonesia memiliki tingkat kepuasan yang cukup rendah. Hal itu ditunjukkan dengan terjadinya penurunan kinerja yang mempengaruhi terhadap jumlah tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Dari pernyataan tersebut, dijelaskan bahwa kinerja adalah cara karyawan yang bisa menjadi acuan dalam melakukan profesi mereka. Kinerja bisa disebut sebagai fungsi dari keahlian, sikap dan perilaku karyawan. Jika kinerja karyawan tidak baik, maka akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Kumara 2016) dan (Yuliati 2014) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan atau tidaknya masuk kerja karyawan di suatu Perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Elvo Indonesia di Surabaya?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Elvo Indonesia di Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Elvo Indonesia di Surabaya?
4. Apakah motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Elvo Indonesia di Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di ajukan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Elvo Indonesia di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Elvo Indonesia di Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Elvo Indonesia di Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Elvo Indonesia di Surabaya.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi Perusahaan (Andayani 2021). Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Lukman 2018). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses pengkoordinasikan kegiatan – kegiatan pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien dan melalui orang lain.

2. Motivasi

Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

3. Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses untuk mengajarkan karyawan yang baru atau karyawan yang sudah ada dengan keterampilan dasar nantinya mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pendapat lainnya menurut Sri Larasati (2018) dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang membutuhkan aturan sistematis dan terorganisir sehingga karyawan non manajerial dapat mempelajari keterampilan teknis dan juga pengetahuan untuk tujuan tertentu. Manfaat Pelatih dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) Perilaku: sikap dan perilaku seorang karyawan dapat diubah melalui pelatihan sehingga akan membantu karyawan tersebut untuk dapat mendorong tercapainya pengembangan dan kepercayaan diri dalam melakukan tugas yang baru, membantu dalam mengurangi stress dalam pekerjaan, dan mengatasi konflik yang mungkin terjadi sehingga akan menciptakan

pengakuan dan juga kepuasan kerja. Pengetahuan: kegiatan pelatihan dapat menciptakan pengetahuan baru untuk melakukan tugas karyawan yang memakai teknologi baru seperti di

2) Perilaku: sikap dan perilaku seorang karyawan dapat diubah melalui pelatihan sehingga akan membantu karyawan tersebut untuk dapat mendorong tercapainya pengembangan dan kepercayaan diri dalam melakukan tugas yang baru, membantu dalam mengurangi stress dalam pekerjaan, dan mengatasi konflik yang mungkin terjadi sehingga akan menciptakan pengakuan dan juga kepuasan kerja.

3) Pengetahuan: kegiatan pelatihan dapat menciptakan pengetahuan baru untuk melakukan tugas karyawan yang memakai teknologi baru seperti di era digital saat ini sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, serta dapat meningkatkan karier dan produktivitas kerja.

4) Keterampilan: kegiatan pelatihan karyawan dapat memberi manfaat tersendiri bagi perusahaan karena dapat memiliki karyawan yang terlatih, efisien dan juga efektif dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan dari proses pelatihan diharapkan dapat menciptakan inovasi baru bagi perusahaan dan juga kreativitas setiap individu dalam rangka meningkatkan kinerja bagi karyawan dan juga profit perusahaan.

4. Kepuasan Kerja

Karyawan yang berkomitmen, mengarah mempunyai notulen kehadiran kinerja yang baik, periode kedudukan yang lama, serta mempunyai kepuasan kerja yang lebih meluas, jika dianalogikan dengan karyawan yang tidak berkomitmen pada pekerjaannya.

Menurut Sururin (2020) kepuasan kerja dapat memacu individu untuk berproduktivitas yang lebih sempurna dan tinggi

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional karyawan terhadap kondisi kerja dan situasi
- b. Respon emosional bisa berupa perasaan puas yang berarti positif atau tidak puas yang berarti negatif. Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak tercapai maka berarti karyawan tidak puas
- c. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan Tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh Perusahaan (Andika 2019). Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan (Indrasari 2017). Maka, kinerja karyawan merupakan pencapaian atas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian dan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja Perusahaan diharapkan semakin baik. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi teknis dan non teknis di bidang pelatihan pengembangan Sumber Daya Manusia (Summar 2020)(Supriyadi 2020) (Soehardi, Permatasari 2020). Hasil kinerja karyawan diperoleh berdasarkan kuantitas ataupun kualitas dalam waktu tertentu Ketika menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja merupakan kondisi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya dan dapat diukur dengan tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, daya tanggap, tanggung jawab dan akuntabilitas (Lina, 2016). Oleh karena itu, penilaian kinerja adalah hasil

kerja karyawan dalam kerangka tanggung jawab karyawan.

HIPOTESIS

- H1 : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Diduga motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

III METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan Cv Elvo Indonesia yang berjumlah 50 orang dan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 45 karyawan, dengan kriteria :

- a. Memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.
- b. Pendidikan minimal SMK

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan jenis pengumpulan data yang dirasa penulis dapat memudahkan serta mempercepat memperoleh informasi mengenai topik penelitian. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kuesioner dan Dokumentasi, dimana Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang digunakan untuk menggali informasi dari responden berdasarkan informasi yang mereka ketahui berdasarkan beberapa daftar pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti. Sedangkan dokumentasi berisi dokumen tentang keluar masuknya karyawan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,852	0,2940	Valid
	X1.2	0,658		Valid
	X1.3	0,710		Valid
	X1.4	0,590		Valid

	X1.5	0,811		Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,518	0,2940	Valid
	X2.2	0,793		Valid
	X2.3	0,817		Valid
	X2.4	0,860		Valid
	X2.5	0,830		
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,850	0,2940	Valid
	X3.2	0,777		Valid
	X3.3	0,788		Valid
	X3.4	0,775		Valid
	X3.5	0,741		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,771	0,2940	Valid
	Y.2	0,795		Valid
	Y.3	0,713		Valid
	Y.4	0,720		Valid
	Y.5	0,697		Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari masing-masing indikator pernyataan mampu mewakili setiap variabel Motivasi (X1), Pelatihan (X2), kepuasan kerja (X3), kinerja karyawan (Y). karena dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 0,05 dengan menggunakan sampel sebanyak 45 responden ($n = 45$), nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $45 - 2 = 43$ dan menghasilkan r tabel sebesar 0,2940 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator per variabel tersebut valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Reliabel / tidak reliabel
Motivasi (X1)	0,774	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,826		Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0,835		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790		Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dari indikator pada variabel item pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang berada diatas 0,6. Maka dari itu kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji t (Parsial)

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	t hitung	Sig.	t table
Motivasi (X1)	1,765	0,085	2,019
Pelatihan (X2)	2,660	0,011	2,019
Kepuasan (X3)	0,856	0,858	2,019

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui hasil uji t, yaitu sebagai berikut :

- Variabel Motivasi (X1) mempunyai t hitung sebesar $1,765 < t \text{ tabel } (2,019)$ dan nilai signifikan $0,085 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel Pelatihan (X2) mempunyai t hitung sebesar $2,660 > t \text{ tabel } (2,019)$ dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- c) Variabel kepuasan (X3) mempunyai t hitung sebesar $0,856 < t$ tabel (2,019) dan nilai signifikan $0,858 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa variabel kepuasan (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 4 hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	Sig.	F table
Regression	19,633	0,001	2,83

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hasil uji F, bahwa variabel Motivasi (X1), pelatihan (X2), kepuasan (X3) mempunyai F hitung (19,633) $>$ F tabel (2,83) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan variabel motivasi (X1), pelatihan (X2), kepuasan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari seluruh skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Variabel independen motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Cv Elvo Surabaya. Hal ini kemungkinan disebabkan karena adanya faktor eksternal yang lebih berpengaruh, seperti tekanan pekerjaan, kurangnya dukungan manajerial, atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja yang dapat menghambat penerapan motivasi secara efektif.
2. Variabel independen yaitu pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Cv Elvo Surabaya.
3. Variabel independen yaitu kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Cv Elvo Surabaya. kemungkinan disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih menentukan, seperti kurangnya insentif, beban kerja yang tidak seimbang, atau kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri

yang dapat mengurangi dampak positif dari kepuasan kerja.

Variabel independen yaitu motivasi (X1), pelatihan (X2) dan kepuasan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di Cv Elvo Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka terdapat saran sebagai berikut :

- a. Menggunakan objek penelitian yang memiliki jumlah populasi yang lebih besar sehingga menghasilkan data yang lebih akurat.
- b. Menggunakan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya variabel pengembangan karir, lingkungan kerja dan variabel-variabel lain, khususnya pada studi kasus kinerja karyawan perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan agar mampu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, & Hirawati. 2021. "Efek Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Andika. 2019. "Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan di Era Industri 4.0. Surabaya: Universitas Airlangga Press."
- Indrasari, Dr. Meithiana. 2017. "KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu
- Kreitner & Kinicki. 2005. "Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat." Kumara, & Utama. 2016. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Lukman, & Ratnaningsih. 2018. "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi. Bandung: Alfabeta."
- Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Safri. 2019. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Padang: Andalas University Press."
- Summar, et al. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan." *Jurnal Manajemen Kinerja*.
- Supriyadi, et al. 2020. "Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sururin et al. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Soehardi, Permatasari, et al. 2020. "Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen*.