Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 24728-24734

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Medan

The Effect Of Job Statisfaction And Work Motivation On Employee Performance At The Grand Inna Medan Hotel

Yuni Angelina[1], Tri Kartika Yudha[2], Syafrizal[3], Muhammad Prasetyo Wibowo[4]
[1,3,4] Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[2] Prodi kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Muhammad Prasetyo Wibowo : prasetyo@fe.uisu.ac.id

Published: September , 2025

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi, yang tercermin dari skor rata-rata di atas 4 pada skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian valid dan reliabel. Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen hotel dalam meningkatkan aspek kepuasan dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan reputasi di industri perhotelan yang kompetitif.

Kata Kunci : Kepuasaan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether job satisfaction affects employee performance at Grand Inna Hotel Medan. Does work motivation affect employee performance at Grand Inna Hotel Medan. Do job satisfaction and work motivation affect employee performance at Grand Inna Hotel Medan. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at Grand Inna Hotel Medan. In this study, a quantitative approach was used with data collection techniques through questionnaires distributed to 100 employees. The results of descriptive analysis show that most employees have a high level of job satisfaction and motivation, which is reflected in the average score above 4 on the Likert scale. Validity and reliability tests show that all research instrument items are valid and reliable. Furthermore, the test results show that both job satisfaction and work motivation have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. The implication of this research is the importance of hotel management in improving aspects of job satisfaction and motivation to increase employee productivity and service quality. Thus, the company can increase competitiveness and reputation in the competitive hospitality industry.

Keywords : *Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Permintaan dan kebutuhan akan akomodasi terutama hotel meningkatkan kesadaran para pengusaha untuk ikut andil dalam menciptakan dan mengelola usaha penyediaan akomodasi, karena usaha tersebut dinilai memiliki prospek yang baik dimasa mendatang mengingat manusia akan semakin sering melakukan perjalanan. Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel. Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat di Indonesia, termasuk di Kota Medan. Persaingan yang semakin ketat di industri ini menuntut setiap hotel untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan fasilitas agar dapat memenuhi ekspektasi pelanggan. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah hotel adalah kinerja karyawan, karena mereka memiliki peran utama dalam memberikan layanan yang memengaruhi tingkat kepuasan pelanggan.

Kinerja karyawan dalam industri perhotelan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga memberikan layanan yang lebih baik kepada tamu. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas atau kurang termotivasi, maka dapat berdampak negatif pada kualitas layanan dan menurunkan reputasi hotel.

Di Kota Medan terdapat beberapa industri Hotel yang cukup terkenal dan berkelas, salah satunya adalah Hotel Grand Inna Medan. Hotel ini dibangun pada tahun 1898 dengan nama awal yaitu Hotel Mijn de Boer. Lokasinya sangat strategis di pusat kota dekat dengan semua jalur komunikasi utama di kota, hanya beberapa langkah dari Merdeka Walk, kantor-kantor utama, bank, kantor pos, dan area perbelanjaan. Stasiun Kereta langsung dari Bandara Internasional Kuala Namu yang baru terletak tepat di depan Grand Inna Medan, dan Anda dapat dengan mudah menemukan hotel tersebut. Hotel Grand Inna Medan, sebagai salah satu hotel terkemuka di Medan, memiliki peran penting dalam industri perhotelan lokal. Namun, hingga saat ini, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan masih terbatas. Memahami dinamika ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan tamu.

Industri perhotelan memadukan antara produk dan layanan. Desain bangunan, interior, eksterior, suasana yang tercipta di dalam hotel serta restoran makanan, minuman dan juga keseluruhan fasilitas yang ada merupakan contoh produk yang dijual. Sedangkan layanan yang dijual adalah keramah-tamahan dan keterampilan staff/karyawan hotel dalam melayani pelanggannya. Keberhasilan pariwisata bergantung pada pembinaan hubungan dengan pelanggan, pelayanan prima dan kelengkapan fasilitas sehingga dapat memenuhi harapan pelanggan dan terciptanya kepuasan pelanggan terhadap jasa/produk yang di tarwarkan (Pinaraswati, Saibat, Baruno, & Suprihati, 2023).

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi, terutama dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas layanan. Dua variabel utama yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sementara motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan, dan peluang pengembangan karier. Studi oleh Sudharma dan Islamiyyah (2022) di Prama Sanur Beach Hotel Bali menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Motivasi kerja merujuk pada dorongan yang mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penelitian oleh Lianto dan Santoso (2020) di Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal.

Beberapa penelitian telah mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perhotelan. Studi oleh Sudharma dan Islamiyyah (2022) menemukan bahwa baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian oleh Lianto dan Santoso (2020) mengidentifikasi bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Hotel Grand Inna Medan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan masing-masing variabel dalam penelitian ini. Pada variabel kepuasan kerja, beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya kejelasan jenjang karier serta terbatasnya pelatihan dan pengembangan diri yang disediakan oleh pihak manajemen. Selain itu, beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa sistem kompensasi dan penghargaan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan kontribusi mereka, yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja secara keseluruhan. Sementara itu, pada variabel motivasi kerja, ditemukan adanya indikasi rendahnya motivasi intrinsik pada sebagian karyawan, terutama terkait kurangnya penghargaan atas inisiatif kerja dan minimnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan operasional. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan bekerja secara rutin tanpa dorongan kuat untuk meningkatkan kinerja. Akibat dari kedua permasalahan tersebut, kinerja karyawan pun menjadi tidak optimal, terlihat dari beberapa keluhan pelanggan terkait lambannya pelayanan, kurangnya inisiatif dalam melayani tamu, dan kurangnya konsistensi dalam menjaga standar layanan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang perlu ditelusuri lebih dalam antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan sebagai dasar untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, manajemen hotel dapat merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri perhotelan di Medan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel (X_1) dan motivasi kerja sebagai variabel (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Medan Jl. Balai Kota No.2 Kesawan, Kec. Medan Bar, Kota Medan Sumatera Utara 20111. Diperoleh objek populasi sebanyak 100 orang yang bekerja di Hotel Grand Inna Medan. Data dikumpulkan melalui wawancara kuisioner. Selain itu, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi IBM SPSS Statistics 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model	B	*Std. Error*	*Beta*	t	*Sig.*
(Constant)	10.935	2.828		3.867	.000
Kepuasan.Kerja	.576	.124	.428	4.655	.000
Motivasi.Kerja	.139	.098	.130	1.913	.019

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 10.935 + 0.576X_1 + 0.139X_2 + e}$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

a. Nilai konstanta sebesar 10.935 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 dan X_2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 10.935, dalam kata lain bahwa nilai kinerja karyawan Hotel Grand Inna Medan tanpa kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah 10.935.

b. Nilai koefisien regresi X_1 (kepuasan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.576, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0.576

c. Nilai koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.139, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0.139.

2. Uji t (Parsial)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika $t_{hitung} \not\geq t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 2 Hasil uji t

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	*Sig.*
	B	*Std. Error*	*Beta*		
(Constant)	10.935	2.828		3.867	.000
Kepuasan.Kerja	.576	.124	.428	4.655	.000
Motivasi.Kerja	.139	.098	.130	1.913	.019

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

a. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah 0.000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 4.655 > nilai t_{tabel} 1.660 ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = 4.655 > 1.660). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan.

b. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 0.019 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 1.913 > nilai t_{tabel} 1.660 ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = 1.913 > 1.660). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara signifikan.

3. Uji f (Simultan)

Uji-f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Medan. Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikan F < α atau 0.000 < 0.05, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Jika $F_{hitung} \not\geq F_{tabel}$ dan nilai signifikan F > α atau 0.000 > 0.05, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	127.448	2	63.724	14.260	.000[b]
	Residual	433.462	97	4.469		
	Total	560.910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah (Output SPSS Vs 27), 2025

Dari tabel 3 diatas diperoleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ (14.260 > 3.09) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Medan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Deteminan

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.477[a]	.227	.211	2.114

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan
b. Dependent variable : Kinerja

Sumber : Data diolah (Output SPSS Vs 27), 2025

Dari tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *R.square* sebesar 0.227 Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna sebesar 22,70%, sedangkan sisanya sebesar 77,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1.Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = 4.655 > 1.660) dan signifikansi (0.000 < 0.05). Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan yang melaksanakan pekerjaannya akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam kepuasan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan guna meningkatkan kinerja di Hotel Grand Inna Medan secara keseluruhan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departement SDM yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = 1.913 > 1.660) dan signifikansi (0.019 < 0.05). Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan lebih cenderung untuk mencapai target yang ditetapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan di Hotel Grand Inna Medan secara keseluruhan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan untuk disiplin kerja berpengaruh secara positif.

3.Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Medan. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ (14.260 > 3.09) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung yang menyatakan bahwa beban kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kepuasan erja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Medan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Medan.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Medan.

REFERENSI

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media.

Arphan, Y. (2018). Peningkatan Kinerja Melalui Modifikasi Motivasi Yang Melibatkan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Dosen PTS Di Bandar Lampung. Jurnal Bisnis Darmajaya

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, *5*(1), 797-804.

Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *9*(6).

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.

Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, *4*(2), 268-276.

Edison, Y. A., & Imas, K. (2016). MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta.

Fahmi, I. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Alfabeta.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen SDM. Edisi Revisi (Cetakan Ke). Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.

Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja:(Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). Jurnal Investasi.

Lianto, D., & Santoso, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 181-190.

Levy, P. S., & Lemeshow, S. (2013). *Sampling of populations: methods and applications*. John Wiley & Sons.
Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja. Rosdakarya.

Marliani, R. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. CV.Pustaka. Setia.

Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *1*(3), 259-268.

Nitisemito. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Keti). Ghalia Indonesia.

Rambe, A. K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Candika Wastu Pramathana). *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia Untuk Perusahaan dari Teori (Edisi pert). Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi,. Penerbit Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

Sanusi. 2020. Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja. Penebar Media Pustaka: Yogyakarta

Sudharma, K. J. A., & Islamiyyah, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Hotel Bali. *Jurnal Penelitian Humano*, 13(2), 112-121.

Sumiati, N., & Suparti, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 45-54.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137-146.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak Ke E). Pranada Media Group.

Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science.

Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Darmajaya.

Yohanson, A. K., & Hakim, L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting.