

**MODEL PENINGKATAN KINERJA DILIHAT MELALUI
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI PT. TELKOM DIVISI
REGIONAL III**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun Oleh:

Avicennia R. Tsani

1704215

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2021**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA DILIHAT MELALUI
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI PT. TELKOM DIVISI
REGIONAL III**

**Disusun Oleh:
Avicennia R. Tsani
1704215**

Sebuah skripsi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia

© Avicennia Robi'uts Tsani

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2021

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian

Dengan dicetak ulang, difotokopi, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
MODEL PENINGKATAN KINERJA DILIHAT MELALUI KEPUASAN
KERJA DAN MOTIVASI PT. TELKOM DIVISI REGIONAL III

Avicennia R. Tsani

1704215


Disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing I


Prof. Dr. H. Suryana.

NIP : 196006021986011002

Dosen Pembimbing II


Yoga Perdana, S.E, M.SM.

NIP: 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM.

NIP : 197610112005012002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2021

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Model Peningkatan Kinerja Dilihat Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi PT. Telkom Divisi Regional III**” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2021

Avicennia Robi'uts Tsani

NIM. 1704215

ABSTRAK

Avicennia Robi'uts Tsani (1704215) “Model Peningkatan Kinerja Dilihat Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi PT. Telkom Divisi Regional III” . Di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Bapak Yoga Perdana, S.E, M.SM

Fokus dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III. Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III, mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III, mengetahui gambaran motivasi karyawan PT. Telkom Divisi Regional III, serta menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi) dan satu variabel terikat (kinerja). Sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan PT. Telkom Divisi Regional III. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke 57 karyawan PT. Telkom Divisi Regional III. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara bersamaan sebesar $F_{hitung} 15,146 > F_{tabel} 3,16$.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, motivasi, kinerja*

ABSTRACT

Avicennia Robi'uts Tsani (1704215) "Performance Improvement Model Viewed Through Job Satisfaction and Motivation PT. Telkom Divisi Regional III" . Under the guidance of Prof. Dr. H. Suryana, M.Si and Yoga Perdana, S.E, M.SM

The main focus of this research is the performance of PT. Telkom Divisi Regional III employees. Employee performance is important to the company because it can affect the company's achievement of its goals. There are many factors that affect employee performance, such as job satisfaction and motivation. The aim of this research is to find out the performance of PT. Telkom Divisi Regional III, job satisfaction of PT. Telkom Divisi Regional III employees, motivation of PT. Telkom Divisi Regional III employees. The variable in this study consists of two independent variables (job satisfaction and motivation) and one dependent variable (work performance). The sample in this study is 57 employees of PT. Telkom Divisi Regional III. Data collection is being done by distributing questionnaires to 57 PT. Telkom Divisi Regional III employees. This research shows that there is an effect between job satisfaction and motivation for performance at the same time as $F_{hitung} 15,146 > F_{Table} 3.16$.

Keywords: *job satisfaction, motivation, job performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Model Peningkatan Kinerja Dilihat dari Kepuasan Kerja dan Motivasi PT. Telkom Divisi Regional III*”. Skripsi ini membahas lebih lanjut mengenai bagaimana dalam dunia kerja, kepuasan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional III.

Penulis mengharapkan bahwa dengan adanya penulisan skripsi ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman bagi penulis dan pembaca di masa yang akan datang. Penulis juga menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Penulis pun ingin mengucapkan rasa terima kasih atas bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa-doa dari pihak-pihak yang turut berkontribusi dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT karena atas segala rahmat serta karunia-Nya penulis mampu untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini untuk memperoleh gelar sarjana.
2. Bapak Prof Dr. Eeng Ahman, MS selaku Dekan FPEB yang selalu memberikan dukungan dan dorongan.
3. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM selaku ketua prodi Manajemen yang selalu memberikan dukungan dan dorongan.
4. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si selaku dosen pembimbing I yang tak pernah lelah untuk terus membimbing, memberikan dukungan, serta masukan dan arahan selama penulisan skripsi.
5. Bapak Yoga Perdana, S.E, M.SM selaku dosen pembimbing II yang tak pernah lelah untuk terus membimbing, memberikan dukungan, serta masukan dan arahan selama penulisan skripsi.

iii

6. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si selaku dosen wali penulis yang selalu memberikan dukungan dan dorongan selama perkuliahan.
7. Dosen-dosen prodi Manajemen yang selalu membimbing, memberikan ilmu, memberi dorongan sejak penulis memulai perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
8. Orang tua serta seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan, membantu, dan memberi dukungan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
9. Ibu Devy, Ibu Mawaddah, dan Ibu Rahayu selaku pembimbing di PT. Telkom Divisi Regional III yang selalu memberikan bantuan, dorongan, dan dukungan.
10. Nur, Anisa, Salsa, Fahmi, Emirah, Thya, dan teman-teman lainnya yang selalu membantu, mendoakan, memberi dukungan terhadap penulis selama penyelesaian skripsi ini.
11. Serta pihak-pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah banyak membantu dalam penulisan skripsi.

Semoga seluruh kebaikan yang diberi oleh Bapak/Ibu dan teman-teman sekalian yang telah diberikan kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini menjadi amal ibadah yang diterima oleh Allah SWT, dan semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu dan teman-teman sekalian.

Bandung, 20 Agustus 2021

Avicennia Robi'uts Tsani
NIM.1704215

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian Masalah	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan Teoritis	5
1.4.2 Kegunaan Praktis	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ...	6
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Kepuasan Kerja	6
2.1.2 Konsep Motivasi	14
2.1.3 Konsep Kinerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran	30
2.3.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja	30
2.3.2 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja	30
2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja	31
2.4 Paradigma Penelitian	35
2.5 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Objek Penelitian	36
3.1.1 Variabel Penelitian	36
3.1.2 Tempat Penelitian	36

3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian	36
3.2.1 Desain Penelitian	36
3.2.2 Metode Penelitian	36
3.3 Operasionalisasi Variabel	37
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.1 Sumber Data	43
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	44
3.5.1 Populasi.....	44
3.5.2 Sampel	44
3.5.3 Teknik Sampling.....	45
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
3.6.1 Uji Validitas.....	45
3.6.2 Uji Reliabilitas	48
3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	49
3.7.1 Rancangan Analisis Data	49
3.7.2 Methode of Succesive Interval	50
3.7.3 Analisis Korelasi.....	51
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.5 Uji Hipotesis	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	58
4.1.3 Hasil Pengukuran Variabel	60
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika	99
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
4.2.1 Pembahasan Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Divisi Regional III..	106
4.2.2 Pembahasan Motivasi pada PT. Telkom Divisi Regional III	108
4.2.3 Pembahasan Kinerja pada PT. Telkom Divisi Regional III.....	109
4.2.4 Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PT. Telkom Divisi Regional III	112

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	115
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN.....	125

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.3.3-1	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X1)	37
Tabel 2.1.3.3-2	Operasionalisasi Variabel Motivasi (X2)	39
Tabel 2.1.3.3-3	Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)	41
Tabel 2.1.3.3-1	Hasil Pengujian Validitas X1 (Kepuasan Kerja)	46
Tabel 2.1.3.3-2	Hasil Pengujian Validitas X2 (Motivasi)	46
Tabel 2.1.3.3-3	Hasil Pengujian Validitas Y (Kinerja)	47
Tabel 2.1.3.3-1	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	48
Tabel 2.1.3.3-2	Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.1.2.1-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.1.2.2-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.1.2.3-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.1.3.1-1	Tingkat Jabatan Karyawan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan	61
Tabel 4.1.3.1-2	Tingkat Pekerjaan yang Dilakukan Menarik	62
Tabel 4.1.3.1-3	Tingkat Pekerjaan yang Dibebankan Sesuai Dengan Kemampuan	62
Tabel 4.1.3.1-4	Tingkat Gaji Sesuai Dengan Beban Kerja	63
Tabel 4.1.3.1-5	Tingkat Tunjangan Sesuai Dengan Jabatan atau Posisi	64
Tabel 4.1.3.1-6	Tingkat Karyawan Mendapat Penghargaan Atas Pekerjaan yang Telah Dilakukan	65
Tabel 4.1.3.1-7	Tingkat Gaji yang Diberikan Perusahaan Dapat Menutupi Kebutuhan Sehari-hari	65
Tabel 4.1.3.1-8	Tingkat Jenjang Karir Dalam Perusahaan Jelas dan Tertata	66
Tabel 4.1.3.1-9	Tingkat Kesempatan Promosi Terbuka Untuk Seluruh Karyawan	67
Tabel 4.1.3.1-10	Tingkat Atasan Dapat Membantu Karyawan Saat Kesulitan Dalam Bekerja	67
Tabel 4.1.3.1-11	Tingkat Atasan Dapat Memberikan Dukungan Pada Karyawan	68
Tabel 4.1.3.1-12	Tingkat Atasan Dapat Memberikan Perintah yang Jelas dan Tegas Pada Karyawan	69
Tabel 4.1.3.1-13	Tingkat Kepuasan Karyawan Rekan Kerja Mahir Dalam Teknis Pekerjaan	69
Tabel 4.1.3.1-14	Tingkat Kepuasan Karyawan Rekan Kerja Suportif Dalam Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.1.3.2-1	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.1.3.4-1	Tingkat Keinginan Karyawan Dapat Mengajak Rekan Kerja Untuk Melakukan Pekerjaan	76
Tabel 4.1.3.4-2	Tingkat Keinginan Karyawan Untuk Berperan Aktif Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan	76
Tabel 4.1.3.4-3	Tingkat Keinginan Karyawan Mencapai Jabatan atau Posisi yang Lebih Tinggi	77
Tabel 4.1.3.4-4	Tingkat Keinginan Karyawan Untuk Mewujudkan Tujuan Pribadi	78

Tabel 4.1.3.4-5 Tingkat Keinginan Karyawan Untuk Menjadi Karyawan Dengan Kinerja Baik.....	78
Tabel 4.1.3.4-6 Tingkat Keinginan Karyawan Untuk Mengembangkan Kemampuan Di bidang yang Ditekuni.....	79
Tabel 4.1.3.4-7 Tingkat Keinginan Karyawan Untuk Mendapat Penghargaan Atas Pekerjaan yang Telah Dilakukan	79
Tabel 4.1.3.4-8 Tingkat Keinginan Karyawan Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis.....	80
Tabel 4.1.3.4-9 Tingkat Keinginan Karyawan Untuk Menciptakan Rasa Kerja Sama Dengan Rekan Kerja.....	81
Tabel 4.1.3.5-1 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi.....	82
Tabel 4.1.3.7-1 Tingkat Kemampuan Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti	86
Tabel 4.1.3.7-2 Tingkat Kemampuan Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kinerja yang Sudah Ditetapan.....	87
Tabel 4.1.3.7-3 Tingkat Kemampuan Karyawan Untuk Menggunakan Kemampuannya Dengan Efektif dan Efisien.....	87
Tabel 4.1.3.7-4 Tingkat Kemampuan Karyawan Untuk Memenuhi Target Yang Sudah Ditetapan Oleh Perusahaan	88
Tabel 4.1.3.7-5 Tingkat Karyawan Memahami Tugas yang Harus Dikerjakan	89
Tabel 4.1.3.7-6 Tingkat Karyawan Mampu Menemukan Solusi Untuk Menyelesaikan Masalah Dalam Pekerjaan.....	89
Tabel 4.1.3.7-7 Tingkat Karyawan Mampu Menemukan Inovasi Baru Sesuai Dengan Tuntutan Tren Bisnis.....	90
Tabel 4.1.3.7-8 Tingkat Karyawan Mampu Menjaga Kepercayaan Rekan Kerja	91
Tabel 4.1.3.7-9 Tingkat Karyawan Mampu Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan yang Telah Dilakukan.....	91
Tabel 4.1.3.7-10 Tingkat Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu ...	92
Tabel 4.1.3.7-11 Tingkat Karyawan Memiliki Kehadiran yang Baik Saat Bekerja	93
Tabel 4.1.3.7-12 Tingkat Karyawan Mampu Untuk Bekerja Secara Mandiri	93
Tabel 4.1.3.7-13 Tingkat Karyawan Mampu Berinisiatif Untuk Memulai Pekerjaan.....	94
Tabel 4.1.3.8-1 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja	95
Tabel 4.1.4.2-1 Hasil Uji Heteroskedastis.....	101
Tabel 4.1.4.2-2 Hasil Uji Multikolinearitas	102
Tabel 4.1.4.3-1 Hasil Uji T	104
Tabel 4.1.4.3-2 Hasil Uji F	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.1.1-1 Penilaian Kinerja tahun 2018-2019	2
Gambar 4.1.4.2-1 Hasil Uji Normalitas	100

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Ramdani, A., & Waluyo, U. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI DI KABUPATEN LOMBOK BARAT. *JURNAL ILMIAH PROFESI PENDIDIKAN*.
- Agustini, F. (2019). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Medan: UISU Press.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT, Interdisciplinary Journal of Communication Vol.1*, 223-236.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO. *Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10*, 119-127.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017*, 45-60, 45-60.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol. 17*.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV. *Jurnal Mirai Management*.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: CV. Cahaya Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Professional*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Changgriawan, G. S. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ONE WAY PRODUCTION. *AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)*.
- Dahlan, S. (2011). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. London: Pearson Education.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 54 No. 1 Januari 2018*.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 54 No. 1 Januari 2018/*, 40-47.
- Fattah, A. H. (2017). *KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 130-137.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 186-196.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanmu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135*, 120-135.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. (2018). The Influence of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment to Employee Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 7, ISSUE 7, JULY 2018*, 122-127.
- Hidayat, Z. (2016). PENGARUH STRES DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 2 SUKODONO DI KABUPATEN LUMAJANG. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA Vol. 6*, 36-44.
- Indrasari, M. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Iskandar, U. (2013). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.
- Janie, D. N. (2012). Dalam D. N. Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (hal. 13). Semarang: Semarang University Press.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khan, M. I. (2012). The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees. *Business Review Vol.7*.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.2 Agustus 2015 E-ISSN : 2442-4315*.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA. *AGORA Vol.5*.
- Luthans, F. (2011). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mesiono. (2019). The Influence of Job Satisfaction on the Performance of Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School) Teachers. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 107-116.
- Mishra, P. K. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) vol. 14*, 45-54.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Putri, C. A. (2020, July 1). *Kualitas SDM RI Belum Optimal Nih, Mas Nadiem!* Diambil kembali dari CNBC Indonesia:
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200701184938-4-169544/kualitas-sdm-ri-belum-optimal-nih-mas-nadiem>
- Rahman, A. (2013). PENGARUH PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN AGAMA PROVINSI RIAU. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.2.No.1 Januari 2013*, 1-19.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: Tim UB Press.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. (2017). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 26 No. 2 September 2015*.
- Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *MODUS Vol. 25 (2):217-231, 2013, 217-231*.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64*.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* , 43-53.
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015). Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 146-152.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suriansyah, A. (2014). HUBUNGAN BUDAYA SEKOLAH, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI. *Cakrawala Pendidikan*.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yakub, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal*, 273-290.
- Zareen, M., Razzaq, K., & Mutjaba, B. (2015). Impact of transactional, transformational and laissezfaire. *Public Organization Review*, 531-549.

Zulindra, Y. P., & Ajimat. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* vol 2 No.1 Januari 2019.