

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ENCAR DAIHATSU PALEMBANG

Desy Afriliani^{1*}, Manisah², Sari sakarina³
^{1,2,3}Universitas Tridinanti Palembang, Indonesia
E-Mail: desyafriliani0493@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang. Populasi penelitian ini adalah 43 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang dengan persamaan $Y = 0,753x_1 + 0,468x_2 + \varepsilon_1$ dan persamaan $Z = 0,156x_1 + 0,260x_2 + 0,144Y + \varepsilon_2$ terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan persamaan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $4,973 > 1,960$, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai *p-values* sebesar $0,060 > 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $1,884 < 1,960$, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai *p-values* sebesar $0,053 > 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $1,941 < 1,960$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $6,264 > 1,960$. Nilai R^2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,177 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompetensi dan Motivasi) sebesar 17,7% sedangkan sisanya sebesar 82,3% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten kinerja sebesar 0,218, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 21,8% sedangkan sisanya sebesar 78,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian. Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan bagi Setiap karyawan dan dibantu oleh perusahaan hendaknya selalu meningkatkan kompetensinya sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat lebih meningkat. Meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan harus menjadi perhatian perusahaan, karena akan berpengaruh pada tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang baik hendaknya selalu dimiliki oleh karyawan agar dapat menjadi pendorong untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*This study aims to determine the Influence of Competence and Work Motivation on Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable at Encar Daihatsu Palembang. The population of this study was 43 people. Data analysis used in this study is the Structural Equation Model (SEM) analysis method operated through the Partial Least Square (PLS) program. The results of the study indicate that there is an Influence of Competence and Work Motivation on Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable at Encar Daihatsu Palembang with the equation $Y = 0.753x_1 + 0.468x_2 + \varepsilon_1$ and the equation $Z = 0.156x_1 + 0.260x_2 + 0.144Y + \varepsilon_2$ there is an influence of competence on job satisfaction indicated by the equation of *p-values* of $0.000 < 0.05$ and *t-**

statistics of 4.973 > 1.960, competence has a significant effect on performance indicated by p -values of 0.060 > 0.05 and t -statistics of 1.884 < 1.960, Motivation has an effect on Employee Performance indicated by p -values of 0.053 > 0.05 and t -statistics of 1.941 < 1.960, 1.960, job satisfaction has an effect on Employee Performance indicated by p -values of 0.000 < 0.05 and t -statistics of 6.264 > 1.960. The R^2 value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.177, which means that the value identifies that the variation in Employee Job Satisfaction can be explained by exogenous latent variables (Competence and Motivation) of 17.7% while the remaining 82.3% is explained by other variables and the R^2 value for the latent variable performance is 0.218, which means that the value identifies that the variation in performance can be explained by exogenous variables of 21.8% while the remaining 78.2% is explained by variables not included in the study. From the model built in this study, and from the results of the hypothesis test using Smart-PLS, it can be suggested that every employee and assisted by the company should always improve their competence so that their ability to complete work can be further improved. Improving employee job satisfaction should be a concern for the company, because it will affect the level of performance produced. Good work motivation should always be possessed by employees so that they can be a driver to achieve the best results

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

A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang dimana sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha yang dicapai oleh seseorang. Adapun dari peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan yang di lalui oleh pegawai tidak lepas dari motivasi (Khairiah, 2020; Laila & Mardi, 2022). Menurut (Sakarina Sari, 2024) motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut (Septianti & Sari, 2017) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dalam diri ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, dengan memotivasi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu organisasi harus mampu memotivasi pegawai, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan memotivasi pegawai yaitu gaji atau upah (*reward*) (Noviarita et al., 2021), prestasi, afiliasi, kekuasaan/karir, dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai (Alam, 2019; Khoirunnisa et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi masih kurangnya pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga adanya penurunan dalam pekerjaan seperti masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaannya karena kurang termotivasi. Dari yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa Motivasi dapat memberikan peningkatan dalam kinerja seorang pegawai. Selain Motivasi adapun faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh kinerja yaitu lingkungan kerja. Tujuan penelitian dalam penelitian ini ialah untuk memecahkan permasalahan yang tergambar pada latar belakang dan rumusan masalah. Mengetahui dan Menganalisa Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Encar Daihatsu Palembang. Mengetahui dan Menganalisa Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang. Mengetahui dan Menganalisa Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang. Mengetahui dan Menganalisa Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu

Palembang. Mengetahui dan Menganalisa Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Encar Daihatsu Palembang.

B. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut (Robbins, 2001) Kinerja merupakan pengukuran terhadap output kerja yang diharapkan berupa prestasi kerja yang optimal. (Sedarmayanti, 2012) Mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Selanjutnya menurut (Khairiah, 2020) (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Dari beberapa pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap organisasi memiliki keinginan agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Menurut (Robbins, 2001) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut

1. Iklim Organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki iklim kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi. Pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. (Sakarina Sari, 2024)

7. Daya Tahan/Kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

8. Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Organisasi yang memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin Kerja

Peranan manusia dalam memperhatikan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Bangun dalam (Danamik, 2021) ada beberapa dimensi dan indikator yang dipakai dalam mengukur kinerja, sebagai berikut :

Kuantitas Pekerjaan hal ini menunjukkan jumlah dari pekerjaan yang dapat dihasilkan seseorang atau individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar sebuah pekerjaan dengan indikator sebagai berikut :Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorangan per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai atau pegawai sebuah perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu yang dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut pada suatu pekerjaan tertentu, dengan indikator sebagai berikut : Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual, Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual. Ketepatan Waktu Setiap pekerjaan harus memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu, yang dimana harus diselesaikan dalam tepat waktu yang ditentukan, dikarenakan memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, dengan indikator sebagai berikut :Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Kehadiran; Suatu jenis pekerjaan tertentu yang menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu ditentukan, dengan indikator sebagai berikut : Datang tepat waktu, Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Kemampuan kerja sama

Tidak semua dalam pekerjaan harus diselesaikan secara individu, untuk jenis sebuah pekerjaan tertentu memerlukan mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, dengan indikator sebagai berikut :

Kerangka Berpikir

Rancangan penelitian yang menggambarkan pengaruh variabel yang diteliti melalui kerangka berpikir. Menurut Sugiyono (2019: 60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. METODE

Dalam metode yang digunakan ialah metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2018). Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang dipergunakan untuk mendapatkan data dengan suatu tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dengan metode survey. Menurut (Sugiyono, 2018) mendefinisikan penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, akan tetapi data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukannya kejadian-kejadian yang relative, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Adapun untuk pendekatan deskriptif yang dilihat paling tepat untuk melakukan penelitian ini dengan pertimbangan bahwa informasi yang diharapkan diperoleh yakni tentang gejala pada saat penelitian dilakukan. Analisis sebab akibat dapat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat sehingga dapat teruji secara empiric dan melalui analisis yang statistik dan akurat.

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ditetapkannya populasi dari setiap penelitian yang bertujuan untuk dapat menentukan besar sampel yang akan diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai Encar Daihatsu Palembang yang berjumlah 43 pegawai.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018 : 144) *sampling* jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Dapat disimpulkan *sampling* jenuh yaitu Teknik untuk penentuan dalam sampel dengan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian, maka dalam penelitian untuk keperluan analisis dalam penelitian ini digunakan sebanyak 43 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Sumber Data dalam penelitian ini jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif. Yaitu data yang diperoleh pada Encar Daihatsu Palembang dengan data yang diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah hasil dari kualifikasi jawaban responden mengenai variable Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Adapun sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah sumber data primer dan sekunder. Sumber Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer dapat dari penyebaran angket yang berisikan kuesioner kepada Karyawan Encar Daihatsu Palembang yang dijadikan sampel penelitian. Sumber Data Sekunder merupakan

sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder berisikan tentang informasi penunjang penelitian yang didapat dan diolah dari Encar Daihatsu Palembang maupun dari sumber ekstern lain yang relevan yang diperoleh melalui buku, jurnal, serta publikasi hasil penelitian.

Metode dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : Wawancara, Angket, Observasi dan dokumen. Operasional variabel merupakan penentuan antara konstruk sehingga menjadikan variabel dapat diukur atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan. Menurut (Sugiyono, 2018 : 66) Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variable penelitian yang terdiri dari variabel endogen, varibel eksogen, dan variabel intervening yang dijelaskan sebagai berikut :

Variabel endogen/variabel dependen

Variabel endogen/dependen merupakan variabel yang akan menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini variabel endogen/ dependennya ialah Kinerja (Z).

Variabel Eksogen/Variabel Independent

Variabel eksogen/independent merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif maupun yang berpengaruh negatif. Dalam penelitian ini variabel eksogen/independent ialah: Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independent dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening ialah : Kepuasan Kerja (Y).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil dari penelitian yang dilakukan menggunakan hasil dari data yang diperoleh melalui jawaban dari responden serta hasil pengolahan data yang telah didapat. Hasil yang telah diperoleh akan dijadikan sebagai dasar analisis dan untuk membantu menjawab dari hipotesis yang telah di ajukan dalam penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan analisis diskriptif dengan model persamaan Stuktural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Software Smart PLS (Partial Least Squares).

Deskriptif Data Demografis Responden

Kondisi responden perlu untuk diperhatikan agar dapat mempermudah dalam memahami hasilhasil penelitian dengan baik. Responden dalam penelitian ini sebanyak 43 Pegawai dengan mendistribusikan kuesioner juga sebanyak 43 kuesioner. Selanjutnya sebanyak 43 Pegawai dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir di Enchar Daihatsu Palembang. Deskripsi karakteristik responden sebagai beriku :

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Lakilaki	30	70
	Perempuan	13	30
	Jumlah	43	100

Sumber : Data primer diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil diagram dan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah lakilaki sejumlah 30 Pegawai atau 70%, sedangkan yang perempuan sejumlah 13 Pegawai

atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki dari pada perempuan. dikarenakan laki-laki lebih menitik beratkan pada sebuah hasil dari kerja yang dilakukan baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, pria akan berpikir bagaimana cara mendapatkan hasil secara maksimal. Berbeda dengan pria, seorang wanita biasanya selalu melakukan proses pendekatan secara persuasif. Para wanita perlu waktu yang lebih lama dengan pria untuk mencapai suatu tujuan di dalam sebuah tim.

Tabel 2. Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Usia	21-30 tahun	15	35
	31-40 tahun	20	47
	41-50 tahun	5	12
	51-60 tahun	3	6
	Jumlah	43	100

Sumber : Data primer diolah oleh penulis, 2024

Dari hasil olah data diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 15 Pegawai atau 35%, diikuti oleh responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 20 Pegawai atau 47%, selanjutnya responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 5 Pegawai atau 12%, dan yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 3 Pegawai atau 6%. Dilihat dari umur ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponden berada pada usia produktif yaitu dibawah umur tahun dengan jumlah tertinggi pada usia 31-40 tahun. Banyaknya responden yang berada pada usia menunjukkan sebagian besar karyawan Enchar Daihatsu Palembang seharusnya memiliki Kinerja yang baik dengan asumsi usia mereka masih mendukung untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Tabel 3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Pendidikan	D3	15	35
	S1	25	58
	S2	3	7
	Jumlah	43	100%

Sumber: Data primer diolah oleh penulis, 2024

Dari hasil olah data diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah dengan pendidikan S1 tahun yaitu sebanyak 25 Pegawai atau 58%, diikuti oleh responden dengan pendidikan D3 yaitu sebanyak 15 Pegawai atau 35%, selanjutnya responden dengan pendidikan S2 yaitu sebanyak 3 Pegawai atau 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Enchar Daihatsu Palembang mempunyai banyak latar belakang pendidikan S1 yang digunakan cenderung mengutamakan kualitas pendidikan yang tinggi dan lebih berdasarkan pada pengalaman sehingga diharapkan akan menunjang Kinerja secara optimal.

Deskriptif Data Jawaban Responden

Kategori jawaban responden apabila dilakukan pengklasifikasian dapat dilakukan dengan menghitung terlebih dahulu interval (i) dengan rumus :

$$i = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \div \Sigma \text{ kategori}$$

= 51,3

= 1,33

Dengan interval sebesar 1,33, maka dapat dibuat 3 kategori yaitu :

Tabel 4. Kategori Jawaban

Kategori	Nilai Rata-Rata
(1)	(2)
Rendah	1,00 2,33
Sedang	2,34 3,67
Tinggi	3,68 5,00

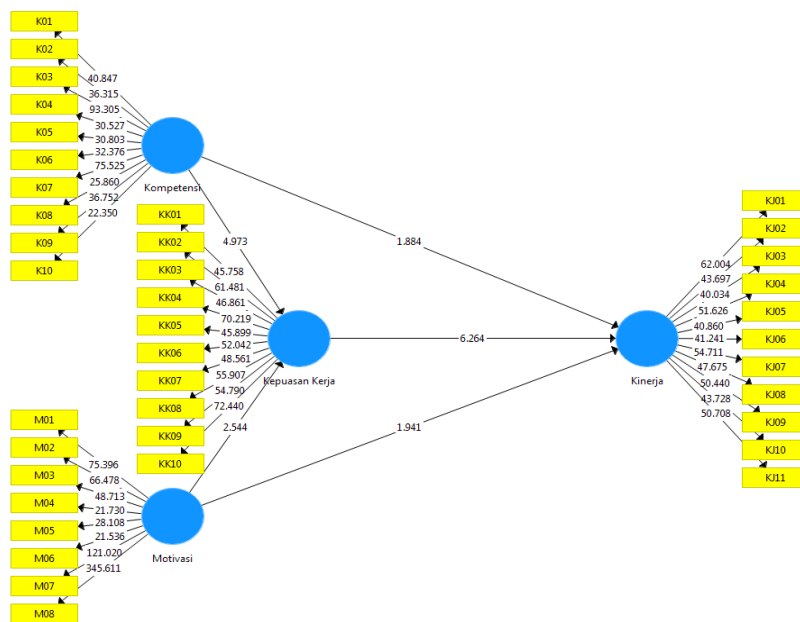
Keterangan;

Rendah * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 1 sampai 2 dengan interval sebesar 1,33

Sedang * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 2 sampai 3 dengan interval sebesar 1,33

Tinggi * Jika Nilai rata-rata jawaban responden 3 sampai 5 dengan interval sebesar 1,33

Dengan kategori seperti tabel diatas tersebut, maka jawaban responden dapat di klasifikasikan seperti tabel di bawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji T Statistik antar variabel

Persamaan jalur sub struktur Pertama:

$$Y = 0.753x_1 + 0.468x_2 + \varepsilon_1$$

2. Persamaan jalur sub struktur kedua:

$$Z = 0,156x_1 + 0,260x_2 + 0.144Y + \varepsilon_2$$

Keterangan:

X₁= Kompetensi

X₂= Motivasi Kerja

Y= Kepuasan Kerja

Z= Kinerja Karyawan

ϵ_1 = Faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

ϵ_2 = Faktor Lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel gambar 1 di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama: Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.352 nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.102 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Hipotesis kedua : Hasil pengujian hipotesis ketujuh yakni Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.196 nilai p-values sebesar $0,044 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.018 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN HASIL

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.468 nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $4.973 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Perusahaan akan selalu membutuhkan karyawan yang berkualitas baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kualitas seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut sehubungan dengan tugas dan peran yang akan diembannya. Sementara itu, seorang karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja dan memiliki tingkat loyalitas yang baik apabila karyawan tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja baik akan memperlihatkan sikap yang positif selama bekerja (Andriani & Widiawati, 2017). Kompetensi sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya setiap karyawan tentu menginginkan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, berdasar kemampuannya sendiri. Seorang karyawan dengan kompetensi yang baik maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kapasitas yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang disyaratkan oleh perusahaan (Nuryanto et al., 2020). Dengan memiliki kompetensi yang tepat maka karyawan akan mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan dapat meningkat. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerjanya. Hasil ini sejalan dengan Hidayat, Mattalatta & Sani (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.260 nilai p-values sebesar $0,011 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.544 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan perwujudan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya apakah

dirasa menyenangkan ataukah tidak (Purwanti et al., 2017). Setiap karyawan ketika bergabung dengan perusahaan atau organisasi tentu memiliki harapan dan keinginan tersendiri pada perusahaan atau pekerjaannya. Kondisi tersebut akan berpengaruh pada psikologis karyawan sehingga membentuk suatu motivasi dalam diri karyawan. Motivasi yang tinggi akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, motivasi dapat menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara aktif, motivasi terlihat sebagai upaya positif untuk menggerakkan potensi dan daya pegawai supaya makin produktif untuk memperoleh tujuan (Fitriani, 2020). Dengan demikian, motivasi dapat memunculkan energi sebagai pendorong karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya, dengan memaksimalkan setiap potensi, kegairahan serta keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki korelasi searah yang signifikan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan akan semakin meningkatkan pula kepuasan kerja yang dirasakan. Sejalan dengan Fitriani, Foeih & Manafe (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.156 nilai p-values sebesar $0,060 > 0,05$ dan t-statistik sebesar $1.884 < 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja. Kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Guna menghasilkan kinerja yang optimal, maka seorang karyawan haruslah memiliki kompetensi yang baik dan dapat menjadi keunggulan bagi karyawan yang bersangkutan. Kompetensi yang baik pada karyawan akan memperlihatkan keterampilan atau pengetahuan yang cukup atau tinggi sehingga tingkat profesionalisme karyawan dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, akan dapat meningkat (Syafuruddin et al., 2021).

Tolok ukur keberhasilan seorang karyawan adalah tingkat kinerja yang dihasilkannya. Semakin baik kinerja yang dihasilkan maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki keberhasilan yang baik pula. Guna menghasilkan kinerja yang optimal, maka seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan yang ditekuninya. Kemampuan, pengetahuan serta keahlian yang merupakan ciri seorang karyawan tersebut terangkum dalam kompetensi seorang karyawan (Syafuruddin et al., 2021). Dapat dikatakan semakin baik kompetensi seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan pula kinerja yang dihasilkannya. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Encar Daihatsu Palembang, semakin baik kompetensi maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Sejalan dengan Muslimat (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.144 nilai p-values sebesar $0,053 > 0,05$ dan t-statistik sebesar $1.941 < 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja. Motivasi akan menjadi bahan bakar penggerak semangat seseorang untuk bekerja. Oleh karenanya, motivasi dapat memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal ini karena dalam sebuah motivasi akan terkandung unsur yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga,

menunjukkan intensitas serta bersifat terus-menerus dengan adanya tujuan yang hendak dicapai (Rahayu & Aprianti, 2020). Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Motivasi akan memberikan daya penggerak guna meningkatkan gairah supaya seseorang karyawan dapat bekerja secara cepat, tepat dan tepat demi memperoleh tujuan yang diinginkan (Fitriani, John & Manafe, 2022). Dalam suatu pekerjaan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting sebagai bahan bakar pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Semakin termotivasi seorang karyawan, maka karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai hasil optimal dengan pengembangan kemampuan diri sehingga kinerja yang dihasilkannya akan semakin meningkat pula (Mardiastuti, 2019). Hasil penelitian ini mampu membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Encar Daihatsu Palembang. Sejalan dengan Fitriani, John & Manafe (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.753 nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $6.264 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. Kinerja karyawan akan semakin baik apabila karyawan merasa nyaman dan senang bekerja pada suatu perusahaan. Dengan adanya perasaan senang dan nyaman tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan yang baik pula pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan dapat menjadi dorongan guna meningkatkan kemampuan dan pengetahuan serta ketrampilan pegawai, sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat bekerja secara profesional, berintegritas baik dalam kerja tim maupun individu (Fitriani, Foeh & Manafe, 2022).

Kepuasan kerja bisa meningkatkan performa karyawan pada suatu perusahaan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Tingkat kepuasan kerja yang kurang baik dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang baik akan memiliki loyalitas yang baik pula sehingga akan selalu berusaha untuk memberikan kemampuan yang terbaik demi kemajuan perusahaan. Penelitian kali ini mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Encar Daihatsu Palembang, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka akan semakin meningkatkan pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sejalan dengan Nurrohmat & Lestari (2021) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada karyawan akan lebih menyukai situasi dalam lingkup kerjanya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan (Tri, 2021) yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat. Guna meningkatkan kepuasan dan kinerja dari karyawan tersebut, kompetensi karyawan merupakan variabel yang dapat memiliki peran baik langsung maupun tidak langsung. Karyawan yang kompeten akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik dimana kepuasan kerja tersebut dapat berpengaruh pula pada kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Kompetensi yang tinggi dari karyawan, berarti karyawan memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang baik sehingga akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Seorang karyawan yang kompeten akan merasa bahwa mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik sehingga kepuasan yang dirasakan akan semakin meningkat untuk kemudian berkontribusi positif pada kinerja yang dihasilkannya (Ridho & Susanti, 2019). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi akan berpengaruh pada tingkat kepuasan seorang karyawan, dimana kepuasan kerja akan menumbuhkan kesediaan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat pula. Sejalan dengan Wadi, Ibrahim & Wongtiku (2023) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada beberapa SMU Negeri di Kota Jayapura.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan pendorong dari dalam diri seseorang yang dapat berpengaruh pada psikologis seseorang. Perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh motivasinya, dimana melalui motivasi seseorang akan dapat mengarahkan seseorang untuk memiliki tujuan dan mencapainya karyawan (Siahaan, Tarumingkeng & Assa, 2023). Seorang karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya dan menghindari perbuatan yang merugikan perusahaan. Keberadaan motivasi sendiri dapat menumbuhkan semangat kerja dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh pula pada kinerja yang dihasilkan (Turang et al., 2015). Motivasi kerja yang baik akan muncul dalam diri karyawan apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan dan faktor pendukungnya dirasa baik oleh karyawan. Hal ini penting karena motivasi kerja akan memberikan kepuasan bagi karyawan, dimana salah satunya adalah berkontribusi secara maksimal terhadap kesediaan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga akan memberikan dampak positif pada hasil pekerjaan karyawan (Wijaya & Prawitowati, 2023). Hasil dari penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan pada motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan akan bersedia untuk bekerja sebaik mungkin agar dapat membantu tujuan mencapai tujuannya. Sejalan dengan Siahaan, Tarumingkeng & Assa (2023) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Tbk.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan di Enchar Daihatsu Palembang, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Enchar Daihatsu Palembang (Departmen Sales). Terdapat pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Enchar Daihatsu Palembang (Departmen Sales). Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Enchar Daihatsu Palembang (Departmen Sales). Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Enchar Daihatsu Palembang (Departmen Sales). Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Enchar Daihatsu Palembang (Departmen Sales). Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Enchar Daihatsu Palembang (Departmen Sales) dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Enchar Daihatsu Palembang (Departmen Sales) Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.

Uraian kesimpulan di atas, diketahui bahwa semua hipotesis yang diajukan semuanya diterima hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Karyawan Enchar Daihatsu Palembang (Departmen Sales), yang dapat dilakukan melalui upaya peningkatan Kompetensi. Hasil penelitian memiliki implikasi pada kebijakan manajerial. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan oleh manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan apa yang harus dilakukan hasil penelitian ini memiliki implikasi manajemen manajerial sebagai berikut : Upaya meningkatkan kinerja karyawan, melalui dengan variabel kompetensi dengan nilai original sample (0.156) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel motivasi dengan nilai original sample (0.144). Upaya peningkatan kepuasan kerja melalui variabel kompetensi dengan nilai original sample (0.468) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel motivasi dengan nilai original sample (0.260)

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan”. (Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako). *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 135–145.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri Maya. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Fitriani, P. D. (2020). Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah Pada Masa Pandemi Covid–19. *Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 2(2), 114–124.
- Khairiah. (2020). Etika Kerja Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Islam. *QIYAS: Jurnal Hukum Islam Dan Peradilan*, 5(2), 139–152. <https://doi.org/10.1080/14783360802622805>
- Khoirunnisa, H., Kris Hardiyani, I., Ni'matuzahroh, Latiana, L., & Formen, A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Merdeka Bermain. *Jurnal Golden Age, Universitas Hamzanwadi*, 6(02), 466–474. <https://doi.org/>
- Lailla, N., & Mardi. (2022). Organizational Change On Employee Performance. *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 3(c), 404–410. <https://doi.org/10.21070/pssh.v3i.145>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Company Human Resources Management*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiastuti, A. (2019). Implementasi gaya kepemimpinan transformasional pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Media Informasi*, 28(1), 12–22. <https://doi.org/10.22146/mi.v28i1.3925>
- Noviarita, H., Ahmad, R. Bin, & Fautau, I. (2021). The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 141–174. <https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285>
- Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 93–100. <https://doi.org/10.32479/irmm.9923>
- Purwanti, I., Noermijati, & Rahayu, M. (2017). Pengaruh Rare Resources Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Usaha. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224–234. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Robbins, S. P. (2001). *Organization Behavior*. Prentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2950>
- Tri, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta*. 13(2).
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505–516.