

KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Sony Prabowo¹, Rina Anindita², C.S.P Wekadigunawan³
Universitas Esa Unggul Jakarta^{1,2,3}
sonydragon@hotmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan desain penelitian analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien kepuasan kerja dengan kinerja adalah 0,545 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja. Kemudian nilai koefisien motivasi kerja dengan kinerja 0,239 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja. Lalu nilai koefisien loyalitas kerja dengan kinerja 0,159 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja. Simpulan, bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja, Loyalitas, Motivasi

ABSTRACT

This research analyzes the influence of job satisfaction and work motivation on team member performance and loyalty. The research method used is quantitative with a cross-sectional approach and path analysis research design. The research results show that the coefficient value of job satisfaction with performance is 0.545, which shows that the higher the job satisfaction, the more likely it is to improve performance. Then, the coefficient value of work motivation and performance is 0.239, which shows that the higher the work motivation, the more likely it is to improve performance. Then, the coefficient value of work loyalty with performance is 0.159, which shows that the higher the work loyalty, the more likely it is to improve performance. In conclusion, there is a positive influence between job satisfaction and team member motivation and performance.

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Loyalty, Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir yang ditentukan oleh lingkungannya serta termotivasi untuk memenuhi kebutuhan kepuasannya. Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Tentunya suatu organisasi pemerintah perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan

berketerampilan yang baik serta usaha untuk mengelola organisasi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Kinerja pegawai merupakan isu yang menarik untuk diteliti. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang terdapat dalam organisasi, suatu organisasi harus menghasilkan kinerja yang baik dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. Kinerja pegawai sangat penting perannya dalam pengembangan organisasi. Namun, dalam penerapannya, kinerja pegawai tidak selalu baik, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan (Yerita, 2022).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan faktor yang harus dioptimalkan, karena kinerja memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dalam memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan mengingat tingkat persaingan saat ini yang juga semakin ketat.

Anteseden dari kinerja karyawan yang banyak diteliti adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keinginan melakukan sesuatu dengan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Intinya karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan motif yang memengaruhi mereka. Motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja kerja karyawan (Muslih & Zamara, 2022).

Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Sugiono (2022) motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja karyawan akan ikut mengalami peningkatan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya.

Selain motivasi kerja faktor lainnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang Karyawan yang memiliki komitmen pada tempatnya bekerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian Variabel – variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja Karyawan (Rosna et al., 2023).

Hasil penelitian Muslih & Pratama (2022) menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kerap kali perusahaan mengurangi sumber daya manusianya, padahal setiap komponen atau bagian diperusahaan diperlukan sumber daya manusia yang bertugas mengawasi, mengontrol dan memastikan jalannya bisnis dengan baik. Namun perusahaan juga menghadapi tantang didalam menjaga serta meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sendiri diperlukan untuk memperoleh produktivitas perusahaan yang tinggi, mengurangi biaya perekrutan yang disebabkan minimnya tingkat loyalitas karyawan dan meningkatkan reputasi perusahaan (Saputra, 2022).

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh Urmila & Rayuwanto (2022) kepuasan kerja mampu untuk menjelaskan proses terbentuknya loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dari studi ini bahwa kepuasan kerja karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal ini

dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 13 yang memperlihatkan koefisien sebesar 0,694 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan membuat peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa studi pendahuluan yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu Kurnianto & Kharisudin (2022) pengujian data menggunakan metode analisis jalur dua arah dengan menggunakan software RStudio dan variabel yang digunakan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, Muslidh & Zamara (2022) menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten dan variabel yang digunakan disiplin, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan, Widyaningsih & Haryati (2023) penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis jalur dan variabel yang digunakan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi serta disiplin kerja. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan desain penelitian analisis jalur serta variabel yang digunakan motivasi, kepuasan, kinerja dan loyalitas karyawan.

Uraian latar belakang yang telah dijabarkan, sehingga tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan yaitu agar sebuah organisasi dapat menjadikan acuan dalam memperhatikan beban kerja yang diberikan, kompetensi, reward, disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka loyalitas juga ikut meningkat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan desain penelitian analisis jalur. Penelitian dilakukan dengan cara setting alamiah dengan studi lapangan dengan horizon yang digunakan satu tahap (*one stop study*). Populasi dan sampel penelitian sebanyak 145 orang yang terdiri dari karyawan tetap dari semua bagian perusahaan. Teknik pengambilan data dengan cara studi lapangan di RS Ciputra Mitra Hospital Banjarmasin menggunakan kuesioner yang terdiri dari data pribadi dan dimensi-dimensi dari konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Data penelitian yang telah didapatkan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM).

HASIL PENELITIAN

Tabel. 1
Efek Model Secara Langsung Maupun Secara Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Koefisien	
			Direct	Indirect
Kepuasan kerja			0,545	0,062
Motivasi kerja	Loyalitas kerja	Kinerja	0,239	0,034
Loyalitas kerja			0,159	

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dengan nilai koefisien 0,545 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja. Kemudian terdapat pengaruh

positif antara motivasi kerja dengan kinerja dengan nilai koefisien 0,239 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja. Lalu terdapat pengaruh positif antara loyalitas kerja dengan kinerja dengan nilai koefisien 0,159 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Sugiyono & Rahajeng (2022) semakin bagus Kepuasan Kerja semakin tinggi Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, yang menarik adalah kepuasan kerja hanya mampu mempengaruhi motivasi pegawai, jika kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja pegawai maka kepuasan kerja dinilai masih lemah. Temuan ini tentu memiliki keterkaitan dengan pertanyaan terbuka kepada responden soal harapan pegawai tentang pendapatan, promosi, rekan kerja dan pekerjaan. Contohnya pendapatan pegawai yang diharapkan adalah disesuaikan dengan porsi pekerjaan dan insentif jika bekerja diluar tupoksi. Harapan ini jelas belum terjadi sepenuhnya. Dibuktikan dengan Kepuasan Kerja hanya mampu membuat pegawai merasa termotivasi, namun belum mampu meningkatkan kinerja.

Menurut Muslih & Zamara (2022) kinerja karyawan memengaruhi beberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi, meliputi kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Seseorang akan berpuas diri atau tidak puas, bergantung keadilan yang ada di suatu kondisi, terkhusus kondisi kerja. Sesuai teori ini, komponen utama pada teori keadilan ialah masukan, hasil, keadilan, dan tidak adil. Masukan berperan sebagai faktor penilai untuk tenaga kerja yang dirasa mampu menunjang pekerjaan, meliputi pengalaman, kemampuan, pendidikan, tugas, dan alat atau perlengkapan dalam menjalankan pekerjaan (Burhan et al., 2022).

Rosna et al., (2023) menambahkan hasil yang diperoleh ialah segala hal yang dirasa bernilai oleh pegawai yang didapat melalui pekerjaan, misal kompensasi, keuntungan, status, penghargaan, dan peluang dalam mengaktualisasikan diri. Teori ini memperjelas bila tenaga kerja hendak membandingkan masukan hasil diri mereka dengan masukan hasil pihak lain. Jika perbandingan tersebut diasumsikan adil, berarti para tenaga kerja hendak berpuas diri. Jika perbandingan tersebut tidak berimbang dan menguntungkan ataupun dapat memperlihatkan rasa puas atau tidak. Namun, jika perbandingan tersebut tidak berimbang, berarti bisa memunculkan rasa tidak puas.

Bila kepuasan kerja merupakan anggapan seseorang terkait bermacam aspek dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Anggapan bisa berupa sikap maupun perasaan seseorang atas pekerjaan. Sikap dan perasaan bisa positif maupun negatif. Bila seorang individu bersikap positif kepada pekerjaan, maka dirinya akan berpuas diri terhadap pekerjaan. Lain hal bila pegawai bersikap negatif kepada pekerjaan, maka dia kurang puas dengan pekerjaan (Fitriani et al., 20).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Haryani et al., (2022) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga

Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik motivasi kerja, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolega ataupun pimpinan itu sendiri (Muslih & Pratama, 2022).

Menurut Lisa (2023) motivasi sangat penting karena memotivasi individu untuk bertindak dengan cara yang menginspirasi mereka untuk bekerja keras melakukan perbuatan baik. Motivasi dalam bentuk dorongan sangat diperlukan agar kinerja dapat optimal. Motivasi kerja adalah suatu keadaan psikologis yang mempertinggi keinginan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu guna mencapai tujuan, sehingga menimbulkan perilaku yang mencapai tujuan tersebut.

Hasil penelitian Hariyanti (2022) motivasi menjadi variabel penghubung yang positif antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendorong dan mendukung manusia untuk melakukan suatu hal dalam bertindak yang membawa ke arah optimal. Selain itu, kepuasan kerja bagi seorang karyawan juga perlu diperhatikan karena akan berdampak pada kondisi dari seorang karyawan tersebut. Disisi lain motivasi kerja dapat meningkatkan moral karyawan, kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, kinerja karyawan semakin meningkat, hasil pekerjaan yang didapatkan bisa maksimal dan berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Tentunya suatu organisasi pemerintah perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang baik serta usaha untuk mengelola organisasi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Dari lingkungan kerja cukup memadai membuat seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan. Rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan perilaku seseorang pada umumnya. dari keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu Selain Motivasi kerja faktor lainnya adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang Karyawan yang memiliki komitmen pada tempatnya bekerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian variabel – variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja Karyawan (Syahputra & Sugiono, 2022).

Pengaruh Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan. Hal ini juga sejalan dengan Marzuki et al., (2022) adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik diantara loyalitas kerja dengan kinerja karyawan. Loyalitas bekerja berarti menjaga hubungan kerja yang lebih baik dengan

karyawan untuk meningkatkan kinerja tim dan individu. Ini merupakan sikap komitmen terhadap itu.

Loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal. Loyalitas yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat di perusahaan tersebut (Febrian & Solihin, 2023).

Menurut Muhamad et al., (2022) dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Widyaningsih & Haryati (2023) menambahkan loyalitas Karyawan merupakan bentuk dukungan dan komitmen karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini memiliki artian bahwa karyawan menyetujui segala perjanjian yang telah ia sepakati, baik antar individu, antar kelompok, maupun diri sendiri. Dengan loyalitas karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah dan dapat menghemat biaya dan waktu untuk prekrutan karyawan baru. Dalam kaitannya dengan meningkatkan loyalitas karyawan maka diperlukannya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, Disiplin kerja yang tinggi, dan kompensasi yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Loyalitas dapat tercipta apabila karyawan merasakan puas dengan tempat kerjanya.

Sebagaimana dinyatakan dalam hasil penelitian Safrida et al., (2023) kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan Kepuasan kerja karyawan sangat memiliki peran yang penting dalam penciptaan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi tingkat turnover pada perusahaan. Adapun karyawan yang keluar dari perusahaan bukan merupakan ketidakpuasan terhadap perusahaan, melainkan ada faktor lain yang membuat karyawan resign dari perusahaan.

Faktor menciptakan motivasi dan loyalitas kerja yang baik ialah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Karena individu pada dasarnya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, maka kompensasi sangatlah penting. Pengusaha harus menawarkan penghargaan untuk membantu karyawan mewujudkan tujuan mereka saat mereka bekerja dan menyumbangkan ide dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Riyanti et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini berdampak positif pada loyalitas karyawan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

SARAN

Setiap perusahaan ada baiknya menciptakan iklim kerja yang nyaman serta menerapkan *work-life balance* demi menjaga kepuasan dan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447–458. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.54>
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2023). Pengembangan Karakter Keramahan dan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Pariwisata di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. *Journal Human Resources* 24/7. *Abdimas: Abdimas*, 1(1), 11–14. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5292/5319>
- Fitriani, D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40–46. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i1.144>
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55–74. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/prisma/article/view/54614>
- Lisa, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM: Situbondo dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 2(10), 2166–2182. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view>
- Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhruddin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1364–1373. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i2.704>
- Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Disiplin Kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 203–215. <https://doi.org/10.32832/manager.v5i2.7356>
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28. <https://doi.org/10.55983/inov.v1i1.8>
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(4), 353–371. <https://doi.org/10.55983/inov.v1i4.244>

- Riyanti, L., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2166–2182. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3637>
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571–579. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1326>
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683–2696. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(6), 68–77. <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1755>
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2691–2708. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1211>
- Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2530>
- Urmila, S., & Rayuwanto, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Keizai*, 3(1), 24–38. <http://dx.doi.org/10.56589/keizai.v3i1.275>
- Widyaningsih, N., & Haryati, R. T. S. (2023). Implementasi Pengembangan E-Learning Management System untuk Pengembangan Profesional Berkelanjutan Bagi Perawat dalam Meningkatkan Kualitas Asuhan Keperawatan: Literatur Review. *Jurnal Inovasi Kesehatan Adaptif*, 5(4). <https://jurnalhost.com/index.php/jika/article/view/226>
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>