

Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batu Mas Sejahtera

Wahyu Ajie Setiawan¹, Marisi Aritonang², Anita Suharyani³

Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Tanjungpura^{1,2,3}

Email: wahyuajisetiawan2@gmail.com¹, marisi.aritonang@faperta.untan.ac.id²,
anita.suharyani@faperta.untan.ac.id³

Informasi	Abstract
Volume : 2	<p><i>This study aims to analyze the relationship between work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Batu Mas Sejahtera. The research was conducted at PT. Batu Mas Sejahtera in Ketapang Regency. The sampling method used was simple random sampling, with a total sample of 60 respondents who are harvest employees. The data sources used in this study are primary and secondary data. The data analysis performed was Spearman rank correlation analysis. From the results of the data analysis, it can be concluded that motivation and job satisfaction have a moderate correlation with employee performance at PT. Batu Mas Sejahtera. The correlation of motivation and job satisfaction with employee performance is shown by the SPSS data processing results, which are 0.559 and 0.556, respectively.</i></p> <p>Keywords : Employee Performance; Job Satisfaction; Spearman Rank; Work Motivation</p>
Nomor : 6	
Bulan : Juni	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batu Mas Sejahtera. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Batu Mas Sejahtera di Kabupaten Ketapang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana populasi yang diteliti merupakan karyawan pemanen di PT Batu Mas Sejahtera yang berjumlah 150 orang/responden yang bekerja sebagai karyawan pemanen. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang dilakukan adalah analisis korelasi rank spearman. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi sedang terhadap kinerja karyawan di PT batu mas Sejahtera. Korelasi dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini ditunjukkan dari hasil olah data spss yaitu sebesar 0,571 dan 0,511.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Rank Sprearman

A. PENDAHULUAN

Perusahaan didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus dengan tujuan memperoleh penghasilan melalui perdagangan atau perjanjian perdagangan. Fokus definisi ini adalah pada kegiatan usaha itu sendiri, bukan pada badan usaha yang menaunginya.

Dalam menjalankan usahanya, sebuah perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dari semua level karena kesuksesan perusahaan sangat tergantung pada kinerja ini. Oleh karena itu, setiap perusahaan memiliki metode dan strategi tersendiri dalam menjalankan operasinya agar dapat bertahan dalam jangka waktu panjang (Nurdiansyah et al., 2020).

Indonesia saat ini menghadapi tantangan besar dalam proses pembangunan, yaitu melimpahnya sumber daya alam (SDA) namun kualitas sumber daya manusia (SDM) yang rendah, serta keterbatasan modal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya. Hal ini penting untuk menjaga motivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Tiwari et al., 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja dan motivasi. Motivasi kerja adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Jika kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Namun, motivasi ini bisa menjadi kompleks karena apa yang penting bagi satu individu mungkin tidak sama bagi individu lainnya. Selain motivasi, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dan sifatnya individual, di mana kepuasan yang tinggi akan mendorong motivasi kerja yang tinggi pula (Majid et al., 2021).

Kepuasan kerja dan motivasi memiliki hubungan erat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka motivasi mereka untuk bekerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya mendorong kemajuan perusahaan serta mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Mehmeti, 2020).

Kalimantan Barat adalah provinsi dengan banyak perusahaan sawit yang beroperasi, salah satunya adalah PT Batu Mas Sejahtera (BMS). Berdasarkan data kinerja panen karyawan dari PT BMS dan PT Agrojaya Baktitama (AJB), kinerja panen di PT BMS lebih rendah dibandingkan PT AJB. Selama periode Oktober 2022 hingga Maret 2023, PT AJB hanya satu bulan tidak mencapai target, sedangkan PT BMS hanya mencapai target dua bulan. Data ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT BMS perlu ditingkatkan agar dapat bersaing dengan perusahaan sawit lainnya di Kalimantan Barat.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT BMS, penting untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja mereka. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, PT BMS dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Elnaga, 2013).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Batu Mas Sejahtera di Kabupaten Ketapang. Metode yang digunakan yaitu metode survei melalui wawancara kepada sampel dari suatu populasi dengan menggunakan koesioner atau daftar pertanyaan yang telah disusun sesuai dengan penelitian sebagai alat pengumpul data utama yang kemudian dijawab oleh sampel secara lisan maupun tulisan. Penelitian akan dilaksanakan selama sebulan yaitu pada bulan 2024.

Teknik sampling menggunakan metode *simple random sampling* adalah sampling acak sederhana. *Simple random sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara acak dengan menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, memberikan nomor urut pada semua satuan sampel yang diambil serta dapat mewakili kelompok tani penelitian dalam pengambilan sampel secara keseluruhan (Sugiyono, 2013).

Jumlah sampel yang diambil adalah 150 responden, yang merupakan keseluruhan dari pemanen di PT. Batu Mas Sejahtera. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain variabel terikat (kinerja pegawai (Y)) dan variabel bebas (motivasi kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2). Analisis data yang dilakukan yaitu uji validitas, reliabilitas dan rank spearman menggunakan aplikasi SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria atau informasi yang digunakan untuk melihat ragam jenis dari responden yang diambil dalam penelitian. Karakteristik pada penelitian ini terdiri dari usia, tingkat Pendidikan dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Skala	Jumlah (orang)	Persentase
Usia	≤ 20	9	6%
	21 - 30	80	53%
	31 - 40	44	29%
	≥ 41	17	11%
	Jumlah	150	100%
Tingkat Pendidikan	SD	33	22%
	SMP	47	32%
	SMA	70	47%
	Jumlah	150	100%

Masa Kerja	< 1 tahun	25	15%
	1 - 2 tahun	63	42%
	2 - 3 tahun	40	28%
	> 3 tahun	22	15%
	Jumlah	150	100%

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat jika usia karyawan pemanen di PT BMS mayoritas berusia 21 tahun sampai 30 tahun dengan jumlah sebanyak 80 karyawan atau 53% dari jumlah seluruh responden yg diteliti, usia seorang karyawan dapat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. kegiatan panen kelapa sawit merupakan jenis pekerjaan yang berat dan memerlukan kondisi fisik yang prima, kondisi fisik erat kaitannya dengan tingkat usia, kinerja maupun produktivitas tenaga kerja umumnya akan menurun seiring dengan meningkatnya usia (Afifah & Lubis, 2016). Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda.

Tingkat Pendidikan karyawan PT BMS mayoritas sampai tamat SMA dengan jumlah 70 orang atau 47% dari jumlah seluruh responden yang diteliti, tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman (Sella & Ubaidilah, 2022).

Masa kerja yang telah dilewati karyawan PT BMS mayoritas ada di 1 tahun sampai 2 tahun dengan jumlah 63 orang atau 42% dari jumlah seluruh responden yang diteliti, masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman job description yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk tua. Masa kerja adalah akumulasi waktu pekerja telah memegang pekerjaan tersebut. Tekanan konstan terjadi dengan bertambahnya masa kerja seiring dengan proses adaptasi. Proses adaptasi memberikan efek positif dan negatif yaitu dapat menurunkan ketegangan dan peningkatan aktivitas dan batas

ketahanan tubuh yang berlebihan pada proses kerja (Muntarezi & Indrayanto, 2018).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukura apakah kuisisioner yang dipakai valid atau tidak. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r table dan bernilai positif (+) maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket
Motivasi (X1)	Q1	0	0,254	Tidak Valid
	Q2	0,730	0,254	Valid
	Q3	0,895	0,254	Valid
	Q4	0,651	0,254	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	Q5	0,514	0,254	Valid
	Q6	0	0,254	Tidak Valid
	Q7	0	0,254	Tidak Valid
	Q8	0,824	0,254	Valid
	Q9	0,835	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Q10	0,762	0,254	Valid
	Q11	0,789	0,254	Valid
	Q12	0,742	0,254	Valid
	Q13	0,724	0,254	Valid
	Q14	0,680	0,254	Valid
	Q15	0,725	0,254	Valid
	Q16	0,415	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari pertanyaan 1, 6, dan 7 bernilai lebih kecil dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,254, sedangkan untuk pertanyaan lain memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa selain dari pertanyaan 1,6, dan 7 dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur kuisisioner yang merupakan idikator dari variable. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban reponden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran *cronchbach alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 (Christmann & Van Aelst, 2006).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,637	Reliabel

Kepuasan Kerja	0,614	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,814	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* dari seluruh variable yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Motivasi Karyawan pada PT Batu Mas Sejahtera

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam instansi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Bila mana karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan-karyawan tersebut yang nantinya akan merimbas kepada masalah penurunan jumlah hasil panen yang didapatkan oleh pihak perusahaan.

Tabel 4. Persentase Hasil Data Kuisisioner Terkait Motivasi Karyawan PT BMS

Motivasi	Skor (%)				Total
	4	3	2	1	
Jaminan asuransi Kesehatan	100	0	0	0	100
Perlengkapan keamanan saat bekerja	42	48	0	0	100
Komunikasi antara atasan dan bawahan	21	54	25	0	100
Penghargaan dari Perusahaan	44	51	5	0	100

Berdasarkan Tabel 4, Karyawan merasa senang karena perusahaan telah memberikan asuransi oleh perusahaan. Asuransi yang ditanggung oleh Perusahaan adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang akan dipotong tiap bulan langsung dari gaji karyawan tersebut. Untuk bpjs tenaga kerja pemotongannya sebesar 3.7% dari Perusahaan dan 2% karyawan. Untuk bpjs kesehatan pemotongannya sebesar 50 ribu/bulan. Karyawan senang karena perlengkapan-perlengkapan untuk melakukan panen tersedia dengan baik. Semua perlengkapan mulai dari rumah (barak), peralatan masak, alat-alat panen (dodos, egrek, gancu, kapak, parang, angkong, tojok) dan alat pelindung diri (helm, sepatu, sarung tangan) disediakan semua oleh perusahaan dengan catatan perusahaan tidak akan mengganti ketika alat panen dan alat pelindung diri rusak dengan disengaja ataupun hilang). Mandor ataupun manajer selalu memberikan kritik dan masukan untuk setiap karyawan agar dapat menjadi lebih baik lagi. Setiap kesalahan yang diperbuat pasti akan dinasehati sama mandor. Perusahaan selalu memberikan hadiah berupa makanan ataupun bahan-bahan dapur lain nya Ketika mereka mencapai target yang sudah ditentukan. Hadiah mingguan berupa indomie, telur dan minyak akan diberikan kepada produksi panen tertinggi tiap divisi, hadiah bulanan berupa

sejumlah uang untuk 5 orang dengan produksi tertinggi tiap divisi; peringkat 1 dapat Rp 500.000 , peringkat 2 dapat Rp 400.000 , peringkat 3 dapat Rp 300.000 , peringkat 4 dapat Rp 200.000 , peringkat 5 dapat Rp 100.000. Hadiah tahunan berupa bonus sesuai kebijakan dari perusahaan dan doorprize berhadiah motor dan hp, untuk doorprize akan diacak dari 5 orang dengan produksi panen tertinggi tiap divisinya. Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah (Kuswati, 2020; Shahzadi et al., 2014).

Kepuasan Karyawan pada PT Batu Mas Sejahtera

Kepuasan kerja juga merupakan factor yang cukup penting dalam instansi, kepuasan kerja diperlukan agar karyawan tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini bisa berdampak pada kinerja karyawan di instansi tersebut. Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden karyawan pemanen malalui kuesioner mengenai kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT BMS.

Tabel 5. Persentase Hasil Data Kuisioner Terkait Kepuasan Kerja Karyawan BMS

Kepuasan kerja	Skor (%)				
	4	3	2	1	Total
Beban kerja dan jam kerja	7	52	41	0	100
Gaji yang diterima dan waktu pemberian gaji	100	0	0	0	100
Kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi	0	0	0	100	100
Arahan dan bimbingan dari atasan	20	55	25	0	100
Hubungan antara sesama rekan kerja	33	44	23	0	100

Tabel 5 menjelaskan bahwa Karyawan merasa jam kerja yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan dan juga semua pekerjaan yang dilakukan juga masih bisa ditangani dengan baik oleh mereka. Gaji selalu diberikan tepat pada waktu yang sudah ditentukan oleh Perusahaan sehingga karyawan merasa aman tentang hal tersebut. Sistem gaji di pt bms berupa Borongan sesuai dengan tonase atau timbangan. Dengan sistem gaji seperti ini maka setiap karyawan wajib memanen sebanyak-banyaknya jika ingin mendapatkan gaji yang tinggi. Tidak ada satupun dari karyawan yang menjadi responden yang pernah diberikan promosi oleh mador ataupun perusahaannya. Ada beberapa hal yang dilihat dari mandor dan manajer untuk memberikan promosi kepada karyawan, seperti kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diterima, kehadiran dari karyawan tersebut, produktivitas karyawan dan banyak hasil panen karyawan. Evaluasi tersebut akan dipantau setiap harinya dan siapapun yang memenuhi kriteria tersebut maka akan dipromosikan ke jenjang berikutnya (asisten mandor ataupun

mandor). Karyawan selalu diberikan arahan tentang apa saja yang harus dilakukan di hari tersebut oleh mandor, setelah melakukan apel pagi mandor akan memberikan instruksi kepada karyawan tentang informasi apa saja yang harus dan jangan dilakukan di hari tersebut. Karyawan selalu melakukan komunikasi antara sesama karyawan agar tidak ada kesalahan ataupun ketertinggalan informasi supaya kerjaan terkoordinir dengan baik. Informasi yang dimaksud berupa apa saja yang terjadi disekitar tempat panen, dan informasi Ketika hasil panen sudah siap untuk diambil, informasi tersebut harus segera diberikan kepada tim yang mengangkut buah. Sikap seperti ini yang diinginkan agar tercipta kuasan kerja yang baik (Gupta & Yajurvedi, 2020).

Kepuasan Karyawan pada PT Batu Mas Sejahtera

Kepuasan karyawan adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya, dan keseluruhan pengalaman kerjanya. Kepuasan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Tabel 6. Kepuasan Karyawan pada PT BMS

Kinerja karyawan	Skor (%)				Total
	4	3	2	1	
Keefektifan dalam bekerja	32	51	15	2	100
Penetapan standar kualitas kerja	47	37	13	2	100
Penyesuaian waktu kerja	13	65	21	0	100
Tingkat kehadiran karyawan dalam sebulan	69	31	0	0	100
Karyawan tidak meninggalkan pekerjaan pada jam kerja, kecuali keperluan kerja	29	63	8	0	100
Kerjasama atasan dengan bawahan	43	54	3	0	100
Kerjasama diantara rekan kerja	21	65	14	0	100

Berdasarkan Tabel 6, Karyawan sudah melakukan pemanenan secara efektif dimana perusahaan telah menetapkan target harian panen setiap karyawan minimal 1200 kg/hari. Hasil kerja karyawan sudah bagus menurut pendapat mandor yang telah mengawasinya. Ada beberapa kriteria yang dilihat mandor untuk memastikan bahwa hasil panen dari karyawan itu sudah bagus atau belum seperti; 1) Yang dipanen harus buah yang sudah matang sesuai kriteria, 2) Brondolan dikutip dengan bersih, 3) Tangkai dipotong tidak lebih dari 2cm, 4) Pelepah disusun dengan rapi, dan 5) Buah dan brondol disusun dengan rapi di tempat pengumpulan hasil (Prasetyawan et al., 2023). Hampir seluruh karayan selalu hadir setiap harinya dan selalu pulang pada jam yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Kegiatan dimulai pada jam 5.30 karyawan, mandor dll melakukan apel pagi, kemudian jam 6.30 para karyawan

berangkat ke lokasi kerja masing-masing dan pulang jam 4 sore. Mandor berharap karyawan dapat menerima kritikan dan dapat *improve* menjadi lebih baik sehingga dapat sejalan dan dapat bekerjasama dengan baik. Setiap hari mandor selalu memberikan nasihat dan juga masukan kepada beberapa karyawan yang dinilai kurang memuaskan/ telah melakukan kesalahan. Karyawan dapat bekerjasama dengan baik dengan yang lainnya, walaupun kadang terjadi perselisihan kecil diantaranya. Kerjasama antar karyawan berupa *cutter and carried* dimana 2 karyawan kerjasama dalam pemamen, 1 orang memotong buah dan 1 orang mengangkut buah tersebut. (Sugma, 2022).

Hubungan Antara Motivasi Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Uji Rank Spearman digunakan untuk menentukan korelasi/hubungan peringkat antara dua variabel dalam penelitian. Uji ini cocok digunakan untuk data yang berskala ordinal atau data yang tidak berdistribusi normal. Uji Rank Spearman dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel atau tidak, serta seberapa kuat hubungan tersebut. Uji ini juga dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara dua variabel, apakah positif atau negative. Uji Rank Spearman digunakan untuk menentukan korelasi peringkat Spearman antara dua variabel atau lebih, variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 7. Analisis Rank Sprearman

		Kinerja Karyawan	
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	.571**
		Sig. (2-tailed)	.000
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.511**
		Sig. (2-tailed)	.000

D. KESIMPULAN

Motivasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi sedang terhadap kinerja karyawan di PT batu mas Sejahtera. Korelasi dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini ditunjukkan dari hasil olah data spss yaitu sebesar 0,571 dan 0,511. Komunikasi dan hubungan antar karyawan dan mandor, beban dan jam kerja, pomosi adalah beberapa sub indicator yang harus terus dibenasi agar kinerja dari karyawan bisa terus tinggi.

E. DAFTAR PUSTAKA

Afifah, S. N., & Lubis, I. (2016). Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit, Kalimantan Timur. Buletin Agrohorti, 4(2). <https://doi.org/10.29244/agrob.v4i2.15024>

- Christmann, A., & Van Aelst, S. (2006). Robust estimation of Cronbach's alpha. *Journal of Multivariate Analysis*, 97(7). <https://doi.org/10.1016/j.jmva.2005.05.012>
- Elnaga, A. A. (2013). Exploring the link between job motivation , work environment and job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 5(24).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, R., & Yajurvedi, N. (2020). The Impact of Working Environment on Job Satisfaction of IT Employees: A Case Study of Infosys Ltd., Chandigarh. *Siddhant- A Journal Of Decision Making*, 20(3and4). <https://doi.org/10.5958/2231-0657.2020.00013.0>
- Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja ,Kompetensi,Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3014>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., & Febrianti, D. (2021). The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3). <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.203>
- Mehmeti, A. (2020). Impact Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance. *Economic and Business Trends Shaping the Future*. <https://doi.org/10.47063/ebsf.2020.0036>
- Muntarezi, S., & Indrayanto, A. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance (Study on Bank BRI Purbalingga). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. <https://doi.org/10.32424/1.jame.2018.20.2.1226>
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2). <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Prasetyawan, R. A., Hadian, D., Machmud, S., & Manik, E. (2023). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance. *Acman: Accounting and Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.71>
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*
- Sella, K. N., & Ubaidilah, H. (2022). The Influence of Skills, Work Experience, and Education Levels on Employee Performance. *Indonesian Journal of Education Methods Development*. <https://doi.org/https://doi.org/10.21070/ijemd.v20i.676>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., & Nasreen, S. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance - CORE Reader. *European Journal of Business and Management*, 6(23).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugma, S. H. (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee

Performance. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2).
<https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>

Tiwari, R., Gupta, V., Razeen, M., Aghin, M., Gourisaria, H., & Agarwal, S. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction and Work Motivation in IT Industry. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 11(4).
<https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.50669>

Zulham, Z., Lubis, Y., & Lubis, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(1).
<https://doi.org/10.31289/agrisains.v2i1.257>