

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru

Andriansyah^{1*)}, Irwansyah²⁾

^{1,2)} Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

*Corresponding author: asliandriansyah@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and examine the effect of work stress and motivation on performance through job satisfaction of nurses at Pangeran Jaya Sumitra Hospital, Kotabaru. Using a quantitative approach with explanatory type. The sample was selected as many as 107 nurses with use technique Simple Random Sampling Hypothesis testing using Partial Least Square (PLS).

The results of this study indicate 1) there is a significant effect of work stress and motivation on nurse job satisfaction, 2) there is a significant effect of job stress, motivation, and job satisfaction on nurse performance. Indirectly motivation has a significant effect on nurse performance through job satisfaction, but job stress does not significantly affect nurse performance through job satisfaction.

Keywords: Job stress, motivation, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini aset terpenting dalam sebuah institusi, lembaga, instansi, organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan maupun organisasi. Salah satunya adalah persaingan di dunia usaha dalam bidang jasa yaitu rumah sakit. Peran sumber daya manusia pada suatu perusahaan maupun organisasi sangatlah penting. Maka dari itu peran sumber daya manusia pada rumah sakit dituntut untuk menjalankan kinerja secara efektif dan efisien agar rumah sakit tetap berdiri eksis sendiri dan tidak kalah dengan rumah sakit lain yang sejenis dalam perebutan pangsa pasar. Syarat agar sebuah perusahaan maupun organisasi untuk dapat tetap eksis adalah perusahaan atau organisasi harus mampu tetap eksis dalam menghadapi tantangan dan implikasinya. Beberapa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan maupun organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak mendapat dukungan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal pula.

Dalam hal ini sangat diperlukan peran kinerja perawat dalam mencapai tujuan sebuah rumah sakit. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan

yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Borman *et al.*, 2014). Ada beberapa hal yang merupakan hasil dari kinerja karyawan seperti olah pikir dan tenaga terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga menjadikan penemuan tersebut atas prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut (Rivai, 2013) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang perannya sangat penting dalam upaya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu cara yang harus digunakan adalah dengan melihat hasil kinerja karyawan.

Individu dengan kinerja yang baik dengan kepuasan kerja yang baik pula diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi sebuah perusahaan maupun organisasi. Faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. Menurut (Fred Luthans & Avolio, n.d.) definisi kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual

karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya sendiri.

Studi saat ini mengintegrasikan teori penguatan motivasi dan penentuan nasib sendiri untuk menemukan faktor-faktor penentu dalam kinerja pekerjaan karyawan (Kumari *et al.*, 2021). Lebih lanjut Kumari dan kawan-kawan mengatakan hadiah dapat digunakan untuk mempromosikan dan dapat memperkuat perilaku yang diinginkan dan positif, sedangkan hukuman dapat digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Motivasi adalah seperangkat kekuatan yang memulai, mengarahkan dan menjaga orang dalam upaya mereka mencapai suatu tujuan (Sudiardhita *et al.*, 2018).

Selain motivasi dalam kehidupan pekerjaan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi adalah stres, namun stres dapat diatasi oleh karyawan sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti pihak spesialis yang disediakan oleh perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Stres yang dialami setiap karyawan dapat dilihat dari mimik wajahnya seperti terlihat sedih, murung, marah dan mengakibatkan karyawan mudah emosi. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya semua aktivitas yang sedang dilakukan oleh karyawan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Lebih lanjut (Mangkunegara, 2016) mendefinisikan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka atau dalam kata lain tingkat efisiensi yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya (Rashidoor, 2014). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh

pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2016). Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh (Luthans, 1998) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut (Luthans, 2006) kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Motivasi

Motivasi adalah seperangkat kekuatan untuk memulai, mengarahkan dan menjaga orang dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan (Sudiardhita *et al.*, 2018). Motivasi menjadi hal yang banyak dibicarakan dalam pembahasan sumber daya manusia, karena diharapkan motivasi setiap karyawan akan bekerja dengan keras dan mempunyai semangat dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (George, J.M., & Jones, 2005). Motivasi karyawan di kategorikan dalam dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik yaitu perilaku yang di dikte oleh sikap internal dan dimotivasi sebuah penghargaan internal yang di diklasifikasikan sebagai motivasi intrinsik.

Menurut (Nyinyimbe, 2020), motivasi adalah alat ideal untuk mencapai kinerja superior karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu dari perspektif organisasi, manajer sumber daya manusia harus merancang dan menjalankan strategi motivasi yang bervariasi untuk secara positif memenuhi berbagai kebutuhan personel mereka di tempat kerja (Gift & Obindah, 2020). Menurut (Rivai, 2013) menyatakan bahwa motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu: kemungkinan untuk

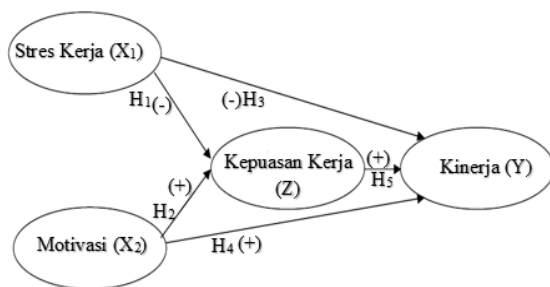
berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Stres Kerja

Menurut (M. Ivancevich *et al.*, 2007) stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang ada di dalam seorang individu di konfrontasi dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya akan dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. Stres yang tidak diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif pada lingkungannya, baik dalam artian lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan lainnya diluar. Ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala yang negatif dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai karyawan.

Menurut (Veithzal, 2004) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut (mangkunegara, 2005) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status perkawinan. Pada penelitian ini didapat 107 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah

penyebaran kuesioner menggunakan google form. Berdasarkan penelitian yang dilakukan gambaran identitas responden yang dilihat dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status perkawinan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel Usia responden

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	25-30	29	27%
2	31-40	73	68%
3	41-50	5	5%
Grand total		107	100%

Sumber: Diolah dari Data primer

Tabel Jenis kelamin responden

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	41%
2	Perempuan	63	59%
Grand total		107	100%

Sumber: Diolah dari Data primer

Tabel Pendidikan Terakhir responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma 3 (D3)	73	68%
2	Sarjana (S1)	34	32%
Grand total		107	100%

Sumber: Diolah dari Data primer

Tabel Masa kerja responden

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-10	65	61%
2	11-20	42	39%
Grand total		107	100%

Sumber: Diolah dari Data primer

Tabel Status pernikahan responden

No	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Menikah	93	87%
2	Belum Menikah	14	13%
Grand total		107	100%

Sumber: Diolah dari Data primer

Penelitian ini memperoleh hasil tentang pengaruh antara variabel secara langsung maupun pengaruh totalnya. Pengaruh langsung adalah koefisien dari semua garis dengan anak panah satu ujung. Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang muncul melalui sebuah variabel antara, sedangkan pengaruh total adalah pengaruh dari berbagai hubungan variabel langsung dengan variabel antara. (Hair, 2011).

Berdasarkan model struktural penelitian maka terdapat 2 (dua) pengaruh tidak langsung yang terbentuk yaitu: pengaruh tidak langsung stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dan pengaruh tidak langsung motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Terdapat 5 (lima) hubungan langsung yaitu pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z), pengaruh motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z), pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dan pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y).

Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung serta Total Pengaruh

H	Pengaruh antar Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Keterangan
H1	Stres kerja → Kepuasan kerja	-0.318	3.173	Berpengaruh signifikan
H2	Motivasi → Kepuasan kerja	0.372	3.887	Berpengaruh signifikan
H3	Stres kerja → Kinerja	-0.385	3.796	Berpengaruh signifikan
H4	Motivasi → Kinerja	0.337	3.266	Berpengaruh signifikan
H5	Kepuasan Kerja → Kinerja	0.241	2.791	Berpengaruh signifikan
H6	Stres kerja → Kepuasan kerja → Kinerja		-0.077	Tidak Berpengaruh signifikan
H7	Motivasi → Kepuasan kerja → Kinerja		0.090	Berpengaruh signifikan

Sumber : *Output smartPLS, v.3.3.9*

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan ini H1 diterima karena nilai *p-value* sebesar 0.001 dan kurang dari 0.05.

Koefisien ini arah hubungannya berbentuk negatif, yang artinya jika semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya, atau sebaliknya jika stres kerja semakin rendah maka kepuasan kerja semakin tinggi. Variabel stres kerja dengan indikatornya yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku memberikan

pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan ini H2 diterima karena nilai *p-value* sebesar 0.000 dan kurang dari 0.05.

Koefisien ini arah hubungannya berbentuk positif, yang artinya jika semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya, atau sebaliknya jika motivasi semakin rendah maka kepuasan kerja juga semakin rendah. Variabel motivasi dengan indikatornya yaitu: arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

3. Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan ini H3 diterima karena nilai *p-value* sebesar 0.000 dan kurang dari 0.05.

Koefisien ini arah hubungannya berbentuk negatif, yang artinya jika semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kerjanya, atau sebaliknya jika stres kerja semakin rendah maka kerjanya akan semakin tinggi. Variabel stres kerja dengan indikatornya yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

4. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan ini H4 diterima karena nilai *p-value* sebesar 0.002 dan kurang dari 0.05.

Koefisien ini arah hubungannya berbentuk positif, yang artinya jika semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kerjanya, atau sebaliknya jika motivasi

semakin rendah maka kinerjanya juga semakin rendah. Variabel motivasi dengan indikatornya yaitu: arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Y). dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan ini H5 diterima karena nilai *p-value* sebesar 0.008 dan kurang dari 0.05.

Koefisien ini arah hubungannya berbentuk positif, yang artinya jika semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, atau sebaliknya jika kepuasan kerja yang didapatkan semakin rendah maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Variabel kepuasan kerja dengan indikatornya yaitu: promosi, pengawasan dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

6. Pengaruh Stres Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja (X₁) terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). dapat disimpulkan bahwa hubungan ini tidak berpengaruh signifikan, karena nilai *p-value* sebesar 0.107 dan lebih dari 0.05, dengan ini H6 ditolak.

Koefisien ini arah hubungannya berbentuk negatif, yang artinya menunjukkan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh antara stres kerja dan kinerja. Kepuasan kerja tidak dapat berperan sebagai pengaruh stres kerja untuk menghasilkan kinerja perawat. Kinerja perawat akan maksimal dan terus meningkat tetapi tidak dipengaruhi oleh puasnya karyawan atas stres yang terjadi pada perawat di rumah sakit. Variabel stres kerja dengan indikatornya yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat dengan indikatornya yaitu: promosi, pengawasan dan rekan kerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

7. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X₂) terhadap variabel kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berpengaruh signifikan yang diberikan oleh kepuasan kerja kepada motivasi terhadap kinerja, dengan ini H7 diterima karena nilai *p-value* sebesar 0.014 dan lebih dari 0.05.

Koefisien ini arah hubungannya berbentuk positif, yang artinya kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan motivasi yang tinggi pula serta berdampak pada kinerja yang tinggi. Variabel motivasi dengan indikatornya yaitu: arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat dengan indikatornya yaitu: promosi, pengawasan dan rekan kerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dengan pendekatan statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada bagian penutup ini peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.
5. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.
6. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.
7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Borman, W. C., Motowidlo, S. J., Behavior, O. C., & Performance, T. (2014). Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*.
<https://doi.org/10.4324/9781315799254>
- Catharina, T., & Victoria, V. (2015). The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation towards Job Satisfaction in Finance Service Department of PT. XYZ. *IBuss Management*, 3(2), 196–203.
- Fahlevi, M. (2021). Mediating effect of motivation on employees' performance in a private hospital, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 729(1), 1–7.
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012001>
- Fathnur, S. K. (2016). *Metode Penelitian Farmasi dan Eksperimental*. CAPS.
- George, J.M., & Jones, G. (2005). Understanding and managing organizational Behavior. *New Jersey: Upper Saddle River*.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. (U. Diponegoro (ed.)).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joe F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*.
- Hargadon, J. E. (2018). *The Effects of Servant Leadership and Job Stress on Job Satisfaction Among*.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Management Review (Kuwait Chapter) IMPACT OF JOB SATISFACTION , JOB STRESS AND MOTIVATION ON JOB. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 31–42.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management*. McGraw Hill.
- Ivancevich, M., Konopaske, J. R., & Matteson. (2007). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Janovac, T., Virijević Jovanović, S., Tadić, J., Tomić, G., & Ćufalić, S. (2021). The influence of employee motivation factors on job satisfaction in mining companies. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 224–238.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.1.14>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumari, K., Barkat Ali, S., un Nisa Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401–420.
<https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (ANDI (ed.))*.
- Luthans, Fred, & Avolio, B. (n.d.). *Authentic Leadership Development*.
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mishra, S., Singh, S., & Tripathy, P. (2020). Linkage Between Employee Satisfaction and Employee Performance: A Case in Banking Industry. *Global Business Review*.
<https://doi.org/10.1177/0972150920970351>
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1–11.
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. STIESIA Surabaya.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlita, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work

- satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tezcan Uysal, H. (2019). The mediation role of toxic leadership in the effect of job stress on job satisfaction. *International Journal of Business*, 24(1), 55–73.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wold, H. (2013). Partial Least Square. In G. A. Marcoulides. *Modern Methods For Business Research*, 295.