ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.10142

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT FORMOSA BAG INDONESIA)

Analysis of the Effect of Competence and Intrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (A Study of Employees at PT Formosa Bag Indonesia)

Fandy Achmad Ridho & Widiyanto
Universitas Islam Sultan Agung
fandya017@gmail.com; familiar@unissula.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 1, 2026	Apr 29, 2026	May 11, 2026	May 16, 2026

Abstract

Improving employee performance is an important issue in manufacturing companies, particularly because of differing findings in previous studies regarding the influence of competence and intrinsic motivation on employee performance. This study aims to analyze the effect of competence and intrinsic motivation on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable among employees of PT Formosa Bag Indonesia. This study used a quantitative approach with an explanatory research design. The research sample consisted of 100 employees selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaire distribution using a Likert scale and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The results show that competence and intrinsic motivation have a positive effect on job satisfaction and employee

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

performance. In addition, job satisfaction was proven to mediate the effect of competence and intrinsic motivation on employee performance. These findings confirm that improving competence and intrinsic motivation can strengthen job satisfaction, which ultimately has an impact on improving employee performance. This study contributes to the development of human resource management studies, particularly regarding the role of job satisfaction as a mediating mechanism in the relationship between competence, intrinsic motivation, and employee performance. The practical implications of this study emphasize the importance of competence development, strengthening intrinsic motivation, and creating a work environment that supports job satisfaction to improve employee performance in manufacturing companies.

Keywords: Employee Performance; Competence; Intrinsic Motivation; Job Satisfaction; Human Resource Management

Abstrak: Peningkatan kinerja karyawan menjadi isu penting dalam perusahaan manufaktur, terutama karena adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Formosa Bag Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert* dan dianalisis dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi intrinsik dapat memperkuat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara kompetensi, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan. Implikasi praktis penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi, penguatan motivasi intrinsik, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompetensi; Motivasi Intrinsik; Kepuasan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mempertahankan produktivitas dan keberlangsungan organisasi. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai pelengkap operasional perusahaan, tetapi telah menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam perusahaan manufaktur,

khususnya yang bergerak di bidang produksi, kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kualitas produk, efektivitas kerja, serta pencapaian target perusahaan. Kondisi ini juga terjadi pada PT Formosa Bag Indonesia yang merupakan perusahaan manufaktur tas dengan standar produksi tinggi dan bekerja sama dengan beberapa merek internasional. Tingginya tuntutan produksi membuat perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar tetap optimal.

Fenomena yang terjadi di dunia kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan dorongan internal yang dimiliki karyawan. Kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut (Ramadhani, 2024), kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya. Selain kompetensi, motivasi *intrinsik* juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. (Isdaryati et al., 2025) menjelaskan bahwa motivasi *intrinsik* mampu memberikan dorongan internal bagi individu untuk bekerja lebih baik tanpa harus bergantung pada faktor eksternal.

Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan atau research gap terkait hubungan kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Suparingga et al., 2025) dan (Sari et al., n.d.) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi *intrinsik* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian (Sawitri et al., 2022) dan (Rahmah et al., 2023) menemukan bahwa kompetensi maupun motivasi tidak selalu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang kemungkinan mampu memperkuat hubungan antara kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel yang mampu menjembatani hubungan tersebut karena kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi emosional dan penilaian positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam organisasi karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas yang lebih tinggi. (Yunita & Hidayat, 2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang merasa nyaman dan dihargai akan lebih maksimal dalam bekerja. Selain itu, penelitian (Sawitri et al., 2022) dan (Hayati & Andre Saputra, 2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik belum tentu langsung meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi variabel yang penting untuk diteliti dalam menjelaskan hubungan antara kompetensi, motivasi *intrinsik*, dan kinerja karyawan.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengujian model hubungan kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada konteks industri manufaktur tas di PT Formosa Bag Indonesia. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan, perbankan, maupun instansi pelayanan, sedangkan penelitian ini berfokus pada perusahaan manufaktur yang memiliki tekanan target produksi dan standar kualitas kerja yang tinggi. Penelitian ini juga mencoba menjawab inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dengan menghadirkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat memperjelas hubungan antarvariabel. Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kompetensi, motivasi *intrinsik*, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja individu dalam organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Formosa Bag Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara kompetensi, motivasi *intrinsik*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan kompetensi, motivasi *intrinsik*, dan kepuasan kerja secara lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang diolah menggunakan teknik statistik. Sementara itu, *explanatory research* digunakan karena penelitian ini berfokus untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Formosa Bag Indonesia. Menurut (Wahyuni et al., 2022), *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan manufaktur.

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan metode *cross sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan dalam satu waktu tertentu tanpa adanya pengamatan berulang (Ferdinand, 2014). Desain ini dipilih karena dianggap mampu menggambarkan kondisi aktual responden terkait kompetensi, motivasi *intrinsik*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara efisien. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang memenuhi kriteria penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi dan motivasi *intrinsik*, variabel dependen berupa kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi. Hubungan antarvariabel tersebut dianalisis untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan.

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Formosa Bag Indonesia yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Teknik ini dipilih karena tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah minimal sampel sebesar 96 responden dan kemudian dibulatkan menjadi 100 responden agar hasil penelitian lebih representatif. Penggunaan jumlah sampel tersebut

dinilai telah memenuhi syarat minimum analisis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) sebagaimana dijelaskan oleh (Hair et al., 2014).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian (Haryono, 2017). Variabel motivasi *intrinsik* diukur menggunakan indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Variabel kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan kerja. Variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan respon emosional terhadap pekerjaan, evaluasi antara harapan dan realitas kerja, serta sikap terhadap pekerjaan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan berbagai sumber ilmiah lain yang relevan dengan penelitian.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antaritem, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui software SmartPLS (Fassott et al., 2016). Analisis ini dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara simultan, baik hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi. Selain itu, metode PLS dinilai sesuai digunakan pada penelitian dengan model yang kompleks dan jumlah sampel yang relatif terbatas. Tahapan analisis meliputi pengujian outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta inner model untuk menguji hubungan antarvariabel dan pengujian hipotesis melalui path coefficient. Dengan teknik analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang akurat mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

HASIL

1. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Motivasi *Intrinsik*

Tabel 1 Hasil Tanggapan Responden Variabel motivasi intrinsik 1

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Motivasi Intrinsik X1	Kebutuhan akan prestasi	4.12	Tinggi
	Kebutuhan akan kekuasaan	4.27	Tinggi
	Kebutuhan akan afiliasi	4.18	Tinggi
Rata-Rata		4.19	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1, variabel motivasi *intrinsik* menunjukkan bahwa seluruh indikator berada dalam kategori tinggi. Indikator kebutuhan akan kekuasaan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,27, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki dorongan kuat untuk memperoleh pengaruh atau pengakuan dalam lingkungan kerja. Sementara itu, indikator kebutuhan akan prestasi memperoleh nilai mean sebesar 4,12, yang mencerminkan adanya motivasi dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Adapun indikator kebutuhan akan afiliasi memiliki nilai mean sebesar 4,18, yang menunjukkan pentingnya hubungan sosial dalam meningkatkan motivasi kerja responden. Secara keseluruhan, rata-rata variabel motivasi *intrinsik* sebesar 4,19 menegaskan bahwa tingkat motivasi *intrinsik* responden tergolong tinggi.

Variabel Kompetensi

Tabel 2 Hasil Tanggapan Responden Variabel kompetensi 1

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Kompetensi X2	Pengetahuan	4.25	Tinggi
	Kemampuan kerja	4.21	Tinggi
	Keterampilan	4.28	Tinggi
	Sikap kerja	4.24	Tinggi
Rata-Rata		4.25	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, variabel kompetensi (X2) menunjukkan bahwa seluruh indikator berada dalam kategori tinggi. Indikator keterampilan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,28, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat penguasaan keterampilan kerja yang baik. Sementara itu, indikator kemampuan kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,21, yang menunjukkan bahwa responden mampu

melaksanakan tugas secara efektif. Indikator pengetahuan dan sikap kerja masing-masing memiliki nilai mean sebesar 4,25 dan 4,24, yang mencerminkan tingkat pemahaman serta perilaku kerja yang positif. Secara keseluruhan, rata-rata variabel kompetensi sebesar 4,25 mengindikasikan bahwa kompetensi responden tergolong tinggi.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3 Hasil Tanggapan Responden Variabel kepuasan kerja 1

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Kepuasan kerja Y1	Respon emosional terhadap pekerjaan	4.26	Tinggi
	Hasil evaluasi	4.18	Tinggi
	Sikap individu	4.11	Tinggi
Rata-Rata		4.18	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut, variabel kepuasan kerja (Y1) menunjukkan bahwa seluruh indikator berada dalam kategori tinggi. Indikator respon emosional terhadap pekerjaan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,26, yang mencerminkan bahwa responden memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Indikator hasil evaluasi memperoleh nilai mean sebesar 4,18, yang menunjukkan adanya tingkat kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai. Sementara itu, indikator sikap individu memiliki nilai mean sebesar 4,11, yang mengindikasikan bahwa responden menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja. Secara keseluruhan, rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 4,18 menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja responden tergolong tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4 Hasil Tanggapan Responden Varibale kinerja karyawan 1

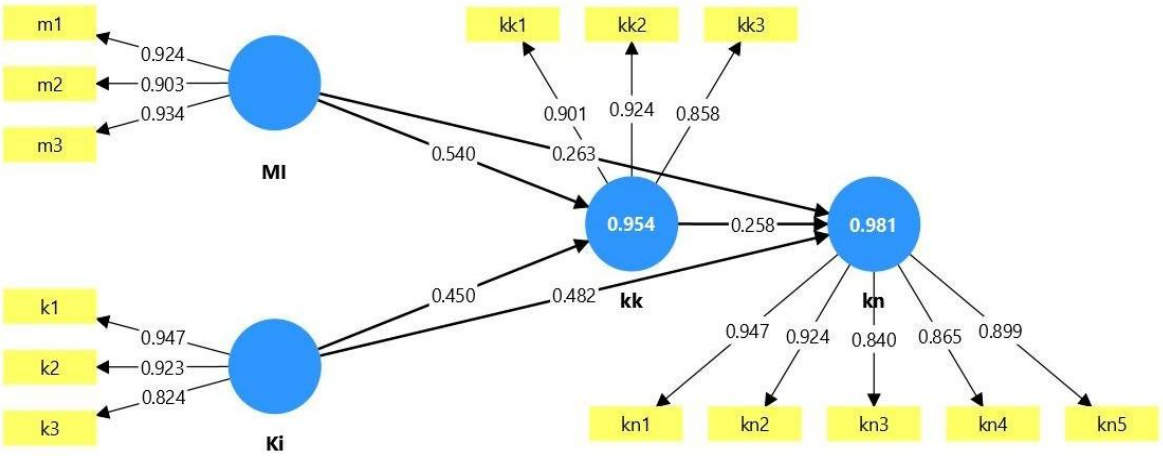
Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan Y2	Kuantitas pekerjaan	4.16	Tinggi
	Kualitas pekerjaan	4.28	Tinggi
	kehadiran	4.20	Tinggi
	Kemampuan kerja sama	4.23	Tinggi
	Ketepatan waktu	4.26	Tinggi
Rata-Rata		4.23	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut, variabel kinerja karyawan (Y2) menunjukkan bahwa seluruh indikator berada dalam kategori tinggi. Indikator kualitas pekerjaan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,28, yang mengindikasikan bahwa responden mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar yang baik. Indikator ketepatan waktu

memperoleh nilai mean sebesar 4,26, yang menunjukkan bahwa responden memiliki disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Sementara itu, indikator kemampuan kerja sama dan kehadiran masing-masing memiliki nilai mean sebesar 4,23 dan 4,20, yang mencerminkan adanya kolaborasi yang baik serta tingkat kehadiran yang tinggi. Indikator kuantitas pekerjaan memperoleh nilai mean sebesar 4,16, yang menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang dihasilkan juga tergolong baik. Secara keseluruhan, rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,23 menegaskan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi

2. Analisis *Outer Model*



Gambar 1 Outer Model 1

Sumber : Output SmartPLS, 2026

Uji Validitas

Tabel 5 Nilai Outer Loading

	Motivasi Intrinsik	Kompetensi	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
K1	0.947			
K2	0.923			
K3	0.824			
KK1		0.901		
KK2		0.924		
KK3		0.858		
KN1			0.947	
KN2			0.924	
KN3			0.840	
KN4			0.865	
KN5			0.899	
M1				0.924
M2				0.903
M3				0.934

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian ini memiliki nilai *outer loading* > 0,70. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator secara efektif mampu merefleksikan konstruk latennya, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis tahap berikutnya.

Tabel 6 Nilai Discriminant Validity

	Motivasi intrinsik	kompetensi	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
M1	0.812	0.452	0.121	0.398
M2	0.774	0.338	0.114	0.356
M3	0.889	0.521	0.205	0.487
K1	0.417	0.768	0.362	0.455
K2	0.463	0.802	0.276	0.498
K3	0.401	0.835	0.341	0.529
K4	0.093	0.248	0.821	0.417
KK1	0.115	0.382	0.804	0.462
KK2	0.226	0.405	0.859	0.507
KK3	0.372	0.519	0.466	0.793
KN1	0.498	0.602	0.533	0.884
KN2	0.467	0.575	0.512	0.861
KN3	0.438	0.548	0.489	0.842
KN4	0.452	0.521	0.463	0.828
KN5	0.441	0.473	0.392	0.821

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan analisis validitas diskriminan di atas membuktikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria nilai *cross loading* > 0,70. Secara signifikan, korelasi indikator terhadap variabel laten yang dituju lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain. Kesimpulannya, setiap konstruk dalam model ini telah memenuhi standar validitas diskriminan dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Average Variance Extracted

Tabel 7 Nilai Average Variance Extrac 1

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi intrinsik	0.673	Valid
Kompetensi	0.658	Valid
Kepuasan kerja	0.732	Valid
Kinerja karyawan	0.709	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut mampu

merepresentasikan varians indikator secara optimal. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki ketepatan yang tinggi. Setiap variabel memiliki kemampuan yang kuat untuk menjelaskan informasi yang terkandung dalam indikator- indikatornya, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut ke tahap pengujian hipotesis.

Uji Realibitas

Tabel 8 Nilai Composite Reliability 1

Variabel	Composite reliability (rho_c)
Motivasi intrinsik	0.861
Kompetensi	0.853
Kepuasan kerja	0.897
Kinerja karyawan	0.905

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Uji *Cronbach's Alpha*

Tabel 9 Nilai Cronbach's Alpha 1

Variabel	Cronbach's alpha
Kinerja Karyawan	0.812
Kepuasan kerja	0.736
Motivasi Intrinsik	0.827
kompetensi	0.845

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Hasil analisis pada Tabel 9, menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk konstruk/variabel kinerja karyawan sebesar 0.812, kompetensi 0.845, variabel motivasi *Intrinsik* sebesar 0.827, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.736. Semua nilai Cronbach's Alpha tersebut berada ≥ 0.70, seluruh variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi *intrinsik*, kompetensi, membuktikan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil, sehingga hasil penelitian ini dapat dipercaya.

3. Analisis *Inner Model*

Uji R-Square (R^2)

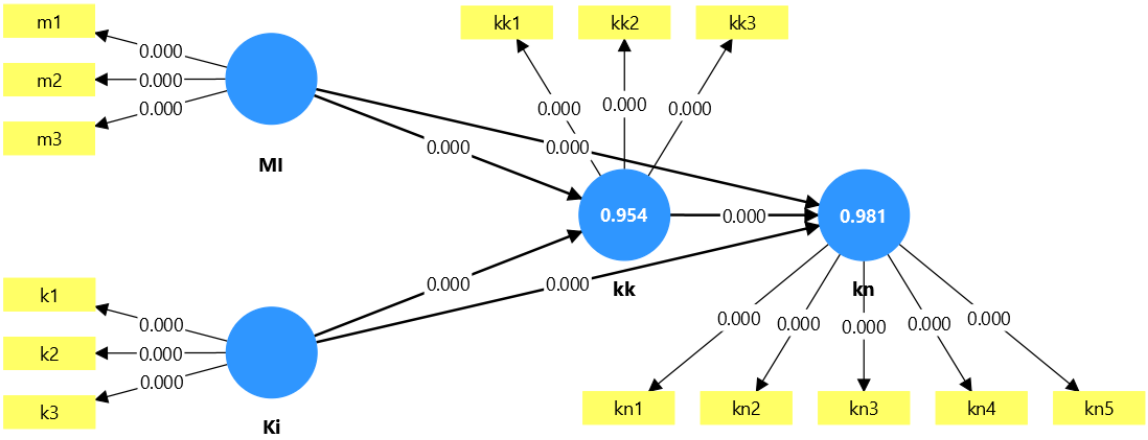
Tabel 10 Nilai R-Square (R2) 1

Variabel	R-square	R – Square adjusted
Kepuasan kerja	0.954	0,953
Kinerja karyawan	0.981	0,980

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10, diperoleh nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,954. Hal ini menunjukkan bahwa 95,4% Variasi pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,981 yang menunjukkan bahwa 98,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kedua nilai ini dikategorikan sebagai moderat, yang berarti model mampu menjelaskan sebagian besar faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat pengaruh dari variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)



Gambar 2 Pengujian Hipotesis

Tabel 11 Nilai Path Coefficient 1

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
kompetensi -> kepuasa kinerja	0.450	0.450	0.055	8.168	0.000
kompetensi ->					

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
kinerja karyawan	0.482	0.485	0.054	4.812	0.000
Kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.258	0.254	0.054	4.812	0.000
Motivasi intrinsik -> kepuasan kerja	0.540	0.539	0.056	9.574	0.000
Motivasi intrinsik -> kinerja karyawan	0.263	0.265	0.055	4.821	0.000

Sumber : Data yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai t-statistic kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 8,168 dengan p-value 0,000, sehingga memenuhi kriteria penerimaan hipotesis karena nilai t-statistic > 1,65 dan p-value < 0,1. Selain itu, kompetensi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 4,812 dan p-value 0,000. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 4,812 dan p-value 0,000. Dengan demikian, hipotesis H1, H2, dan H3 dinyatakan diterima.

Selanjutnya, motivasi *intrinsik* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi *intrinsik* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistic sebesar 9,574 dan p-value 0,000, sehingga H4 diterima. Sementara itu, pengaruh motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t-statistic sebesar 4,821 dengan p-value 0,000, yang menunjukkan bahwa H5 juga diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi *intrinsik* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Spesific Inderect Effect)

Tabel 12 Nilai Spesific Inderect Effec 1

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
kompetensi -> kinerja Karyawan	0.116	0.115	0.031	3.696	0.000
Motivasi intrinsik -> kinerja karyawan	0.139	0.136	0.028	4.919	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil uji specific indirect effect, diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,116, nilai t-statistic sebesar 3,696, dan p-value 0,000, sehingga H6 diterima. Selain itu, motivasi *intrinsik* juga memiliki pengaruh tidak langsung yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai Original Sample sebesar 0,139, t-statistic sebesar 4,919, dan p-value 0,000, sehingga H7 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi *intrinsik* yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Formosa Bag Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguasaan pengetahuan yang luas, keterampilan teknis yang mumpuni, serta sikap profesional karyawan mampu meningkatkan efektivitas dan hasil kerja karyawan dalam mendukung operasional perusahaan di lantai produksi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah memahami dan menjalankan setiap prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki kemampuan fisik dan mental yang memadai serta mampu mengoperasikan alat dengan terampil, mereka tidak hanya mampu memenuhi standar kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan, tetapi juga

dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan efisien. Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan mengurangi tingkat kesalahan kerja (*error*) dan meningkatkan produktivitas harian. Kondisi ini pada akhirnya membentuk efektivitas kerja yang optimal dan memberikan kontribusi langsung bagi pencapaian target perusahaan. Secara empiris, hasil analisis deskriptif juga mendukung temuan ini, di mana indikator pengetahuan dan keterampilan teknis berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa penguasaan bidang pekerjaan menjadi faktor penting dalam mendorong efektivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) dan (Suparingga et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi *Intrinsik* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi *intrinsik* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Formosa Bag Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk berprestasi, kebutuhan akan rasa kendali dalam pelaksanaan tugas, serta hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan pencapaian target operasional perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan dorongan internal dalam bekerja, seperti merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi, mereka tidak hanya menyelesaikan tugas sebagai kewajiban semata. Dorongan tersebut membuat karyawan lebih antusias dan termotivasi untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan serta ketepatan waktu. Kondisi ini pada akhirnya akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kelancaran operasional perusahaan.

Secara empiris, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi *intrinsik* berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa dorongan dari dalam diri yang kuat mampu menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal meskipun berada di bawah tekanan target produksi yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sawitri et al., 2022) dan (Abadi, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi yang kuat adalah kunci bagi karyawan untuk melampaui standar kerja yang ditetapkan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Formosa Bag Indonesia. Temuan ini

mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan saat bekerja di lingkungan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki kemampuan fisik, mental, serta pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan, mereka akan merasa lebih percaya diri, tenang, dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Perasaan mampu tersebut mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan rasa bangga terhadap keahlian yang dimiliki.

Secara empiris, dukungan kompetensi yang mumpuni membuat fasilitas, lingkungan kerja, dan dukungan dari perusahaan terasa sesuai dengan harapan dan ekspektasi karyawan saat pertama kali bergabung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayati & Andre Saputra, 2023) dan (Fauzi Minarso et al., 2024), yang membuktikan bahwa kompetensi yang memadai dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi *Intrinsik* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi *intrinsik* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Formosa Bag Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal karyawan mampu meningkatkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan maupun lingkungan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki dorongan berprestasi dan tanggung jawab yang tinggi, mereka cenderung lebih menikmati pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan tersebut memberikan makna bagi perkembangan karier mereka. Pemenuhan kebutuhan psikologis ini menghasilkan emosi positif yang membuat karyawan merasa dihargai dan diakui oleh organisasi (Fitriah & Sudibya, 2015).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Formosa Bag Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk dan memperkuat kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia dengan lingkungan kerja serta mendapatkan dukungan dari perusahaan cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi. Perasaan puas tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, mencapai

target kuantitas maupun kualitas, serta bekerja sama secara efektif dalam tim. Karyawan juga menjadi lebih rajin dan memiliki tingkat kehadiran yang sangat baik di perusahaan.

Secara konseptual, kepuasan kerja memegang peranan vital dalam mendorong kinerja yang superior dan stabil. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian dari dirinya, yang pada akhirnya berdampak pada optimalisasi hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Wahyuni et al., 2022) dan (Rahmah et al., 2023).

6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Formosa Bag Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah menyelesaikan tugas dan mencapai standar kualitas jika didukung oleh rasa puas terhadap lingkungan kerja, fasilitas, serta dukungan perusahaan. Dengan kata lain, kompetensi terlebih dahulu menciptakan kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja inilah yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoritis dan empiris, hubungan ini memperkuat peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kompetensi dan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Walangitan, 2012) dan (Permana & Antyo, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mengoptimalkan pengaruh kompetensi terhadap pencapaian target perusahaan.

7. Pengaruh Motivasi *Intrinsik* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan pada PT Formosa Bag Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi *intrinsik* tidak secara langsung membentuk kinerja karyawan secara optimal, melainkan melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal seperti keinginan untuk berprestasi dan rasa

tanggung jawab akan memengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu. Ketika kebutuhan emosional di dalam pekerjaan terpenuhi dengan baik, karyawan akan menunjukkan tingkat keterikatan dan kinerja yang lebih baik serta konsisten.

Secara teoritis, kepuasan kerja menjadi elemen penting yang menghubungkan faktor internal dengan pencapaian target kinerja di perusahaan manufaktur. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara faktor psikologis karyawan dan kinerjanya (Permana & Antyo, 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini membahas pengaruh kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Formosa Bag Indonesia. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* terhadap 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi *intrinsik* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompetensi dan motivasi *intrinsik* yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan, terutama dalam menyelesaikan tugas secara efektif, tepat waktu, dan sesuai target perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik cenderung mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu, motivasi *intrinsik* yang berasal dari dalam diri individu terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Dengan adanya motivasi *intrinsik* yang kuat, karyawan lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal tanpa harus selalu dipengaruhi faktor eksternal.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan motivasi *intrinsik* terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu menjadi jembatan yang membantu meningkatkan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Karyawan yang merasa puas terhadap

lingkungan kerja, penghargaan perusahaan, dan kondisi pekerjaan cenderung memiliki loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dan motivasi *intrinsik* yang diimbangi dengan terciptanya kepuasan kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, atau work life balance agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta melibatkan perusahaan dari sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode penelitian campuran (mixed method) atau pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi psikologis dan pengalaman kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, A. F. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(1), 158–168. https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p158-168

Fassott, G., Henseler, J., & Coelho, P. S. (2016). Testing moderating effects in PLS path models with composite variables. *Industrial Management & Data Systems, 116*(9), 1887–1900. https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2016-0248

Fitriah, & Sudibya, I. G. A. (2015). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, 4*(11), 3478–3507.

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review, 26*(2), 106–121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128

Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen: AMOS, LISREL & PLS*. Luxima Metro Media.

Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Jaya Anugrah. *Business Management, 2*(1), 49–53. https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/Bisnis/article/view/5430

Isdaryati, M. N., Andriana, R., & Sukatmadiredja, N. R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja dan Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di CV Griya Persada Engineering. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4*(4), 852–857. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3074

Minarso, M. F., Wibowo, R. A., & Prasetio, T. (2023). Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5*(2), 918–929. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i2.5609

Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 7*(3), 80–89. https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258

Rahmah, A. N., & Tania, K. D. (2023). Peran Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9*(2), 478–496. https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1842

Ramadhani, N. Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja melalui Kepuasan di Rumah Sakit Brawijaya Saharjo* [Master's thesis, Universitas Islam Indonesia]. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/54316

Sari, M. K., Handayani, L., & Pratiwi, R. (n.d.). Pengaruh Dukungan Tempat Kerja terhadap Praktik Menyusui Ibu Bekerja. *Jurnal Kesehatan Reproduksi, 11*(1), 27–34.

Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo. *Center of Economic Students Journal, 5*(3), 228–241. https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suparingga, L. F., Kemalasari, M., & Syaputra, S. E. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Masa Kerja, Lingkungan, dan Kesejahteraan terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening. *Jurnal Ekonomi STIEP, 10*(1), 153–169. https://doi.org/10.54526/jes.v10i1.391

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora, 7*(1), 1–6. https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153

Wahyuni, N. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Efektifitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Kantor DPRD Bali. *EMAS, 3*(9), 187–199. https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4275

Walangitan, R. (2012). Produktivitas Tenaga Kerja dengan Menggunakan Metode Work Sampling pada Pekerjaan Kolom dan Balok Mega Trade Center Manado. *Tekno-Sipil, 10*(57), 14–20. https://doi.org/10.35793/jts.v10i57.4312

Yunita, A., & Hidayat, B. (2024). Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja Proyek Konstruksi saat Jam Kerja Normal dan Lembur di Kota Padang. *Jurnal Bangunan, Konstruksi & Desain, 2*(3), 180–190. https://doi.org/10.25077/jbkd.2.3.180-190.2024