

# Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt . Pinnacle Aparels

Nurul Aeslawati<sup>1)</sup>, Maria Magdalena M,SE,MM<sup>2)</sup>, Adji Saputro,SE,MM<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2,3)</sup> Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

[nurulaesellawati@gmail.com](mailto:nurulaesellawati@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the application of Work Experience and Work Ability to Work Productivity with Job Satisfaction as an intervening variable. The population in this study were all employees of PT Pinnacle Apparels. The samples taken in this study were 90 employees of PT Pinnacle Apparels. So the questionnaires that have been distributed are 90 questionnaires. This study uses the purposive sampling method, namely the selection of samples based on a certain assessment from the researcher. SPSS output shows the value of the indirect effect of work experience on work productivity through job satisfaction (0.169) > direct effect (0.069), then job satisfaction mediates the effect of work experience on work productivity. Indirect effect of work ability variable on work productivity through job satisfaction (0.120) > direct effect (0.084). So job satisfaction mediates the effect of work ability on work productivity. Indirect effect of work experience and work ability on work productivity through job satisfaction (0.016) > direct effect (0.014). So job satisfaction mediates the effect of work experience and work ability simultaneously on work productivity.*

**Keywords: Work Experience, Ability, Job Satisfaction, Work Productivity.**

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, seiring dengan berjalannya waktu globalisasi dan kemajuan inovatif saat ini. Menurut Naisbitt (Megatrends). Jika perusahaan memiliki SDM tetapi tidak bisa dikelola dengan baik maka perusahaan akan tidak memuaskan, maka perusahaan tersebut tidak bisa berkembang dengan baik. MSDM merupakan aktivitas yang dilakukan agar bisa, mengembangkan dan mengefisienkan SDM untuk mempermudah tujuan perusahaan. Fungsi SDM harus berjalan

secara optimal sehingga apa yang dibutuhkan tujuan individu dan perusahaan bisa terpenuhi dengan baik.

Meningkatkan produktivitas karyawan adalah tantangan manajemen SDM. Karena kesuksesan untuk mendapatkan tujuan dan visi misi perusahaan bergantung pada kualitas SDM. suatu perusahaan membutuhkan pegawai yang kreatif dan terampil, akan tetapi pegawai yang bisa bekerja lebih aktif dan mempunyai keinginan untuk mendapatkan hasil yang maksimal agar tercapai tujuan perusahaan

## PENGERTIAN PRODUKTIVITAS

produktivitas kerja merupakan tolak ukur yang secara efektif melihat kontras antara kualitas dan jumlah seorang karyawan yang ditentukan dalam satuan waktu tertentu dalam mencapai hasil. Semakin efektif seseorang dalam mengolah ASDM yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya, maka nilai produktivitas kerja yang dimilikinya pun akan semakin positif. semakin buruk kelangsungan hidup dan efektivitas individu di tempat kerja. efisiensi kerja tidak hanya ditentukan dari jumlah, tetapi juga sifat pekerjaan yang telah selesai, efisiensi yang besar dan efisiensi akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap perusahaan.

## PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan suatu pencapaian kepuasan atau kebanggaan yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dihasilkan dengan penilaian bahwa hasil seseorang mendapatkan nilai pekerjaannya atau memiliki pilihan untuk mengatasi masalah mendasar dan membantu dalam menyimpulkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya

## PENGERTIAN PENGALAMAN KERJA

Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari kapasitas, wewenang, dan kapasitas yang dimiliki, namun pengalaman kerja harus dilihat dari pengalaman seseorang yang bekerja atau pernah bekerja dalam suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan maka semakin ahli dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk menakar tingkat pengalaman bisa dilihat dengan tingkat pengetahuan ya

ng dimiliki dan tingkat keterampilan yang dikuasai seorang karyawan. dapat diartikan bahwa wawasan kerja di sini adalah proporsi jangka waktu yang telah diambil seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dan telah melakukannya secara efektif.

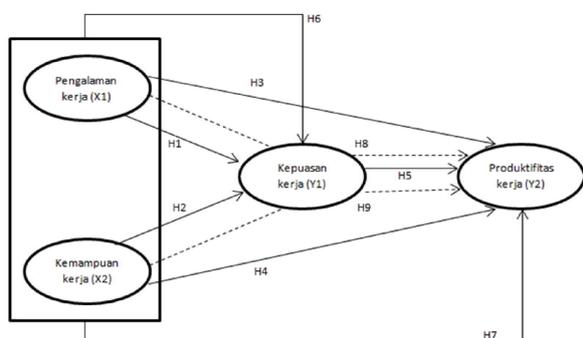
## PENGERTIAN KEMAMPUAN KERJA

Kemampuan kerja adalah pencapaian hasil kerja oleh karyawan untuk membuat komitmen yang besar bagi kemajuan organisasi dan selanjutnya menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Kemampuan kerja menurut Siagian (1994:134) adalah “kemampuan fisik meliputi kemampuan menyelesaikan tugas-tugasnya yang bersifat teknis, mekanistik dan kemampuan intelektual berkaitan dengan kemampuan seseorang secara konseptual, merumuskan perusahaan, membuat program kerja, upaya pemecahan masalah”.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Dengan tingkat pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang dijunjung tinggi efisiensi karyawan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dengan baik. pengalaman kerja yang representatif tinggi sesuai dengan sistem kerja yang ditetapkan oleh organisasi seharusnya mengikuti komponen kerja dalam bentuk yang dapat diselamatkan. Sehingga seorang karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja dan kapasitas kerja akan memiliki efisiensi yang besar pula, sehingga pemenuhan pekerjaan akan tercapai.. Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh dari produktivitas karyawan pada PT. Pinnacle Apparels, Yang

dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesisdari penelitian ini adalah :

- H1 : pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H2 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- H4 : kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- H5 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

H6 : pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H7 : pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H8 : pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

H9 : kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

H10: pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan data kuantitatif untuk menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari tiap variabel yang diteliti yaitu Pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pt.Pinnacle . Kuesioner dibagikan untuk 90 karyawan menggunakan metodeApengambilan sampel, purpose sampling.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	37	41%
2	Perempuan	53	59%
	Jumlah	90	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2022

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Responden	Presentase
1	20 -30	41	46%
2	31 – 40	26	29%
3	41-50	15	17%
4	> 50	8	9%
	Jumlah	90	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2022

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Responden	Presentase
1	SMP	17	19%
2	SMA / SMK	52	58%
3	D1 / D3	8	9%
4	Sarjana	13	14%
	Jumlah	90	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2022

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa kerja	Respoonden	Presentase
1	0 - 1 tahun	22	24%
2	2 - 6 tahun	57	63%
3	7 - 11 tahun	8	9%
4	> 12 tahun	3	3%
	Jumlah	90	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2022

### Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

NO	Bagian	Responden	Presentase
1	Operator sewing	22	24%
2	Operator Cutting	20	22%
3	Operator Finishing	18	20%
4	Quality Control	12	13%
5	IE	5	6%
6	Staff produksi	9	10%
7	Mechanic	4	4%
	Jumlah	90	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2022

## UJI VALIDITAS

### Hasil Uji Validitas

Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>			
X1.1	0,528	0,2072	Valid
X1.2	0,684	0,2072	Valid
X1.3	0,739	0,2072	Valid
X1.4	0,640	0,2072	Valid
X1.5	0,750	0,2072	Valid
<b>Kemampuan Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,668	0,2072	Valid
X2.2	0,824	0,2072	Valid
X2.3	0,638	0,2072	Valid
X2.4	0,544	0,2072	Valid
X2.5	0,645	0,2072	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y1)</b>			
Y1.1	0,574	0,2072	Valid
Y1.2	0,467	0,2072	Valid
Y1.3	0,640	0,2072	Valid
Y1.4	0,749	0,2072	Valid
Y1.5	0,714	0,2072	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y2)</b>			
Y2.1	0,668	0,2072	Valid
Y2.2	0,763	0,2072	Valid
Y2.3	0,679	0,2072	Valid
Y2.4	0,770	0,2072	Valid
Y2.5	0,722	0,2072	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

## Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,685		Tinggi
Kemampuan Kerja (X2)	0,680		Tinggi
Kepuasan Kerja (Y1)	0,618	0.6	Tinggi
Produktivitas Kerja (Y2)	0,762		Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

## Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji One Sample Kolmogrov Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86427305
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.053
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

### Hasil Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman Kerja	.332	3,010
Kemampuan Kerja	.332	3,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

### Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.626	.379		1,651	.102
Pengalaman Kerja	.017	.036	.088	.476	.635
Kemampuan Kerja	-.014	.037	-.072	-.387	.700

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

## Uji Autokorelasi

### Hasil Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,477 <sup>a</sup>	,228	,210	2,220	2,186

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2022`

## Analisis Regresi Linear Berganda

### Regression Step 1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	11,821	1,559		7,584	,000
Pengalaman Kerja	,264	,148	,292	1,786	,078
Kemampuan Kerja	,194	,152	,208	1,274	,206

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2022

### Regression Step 2

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1,200	,795		1,510	,135
Pengalaman Kerja	,785	,060	,746	13,158	,000
Kemampuan Kerja	,258	,061	,239	4,248	,000
Kepuasan Kerja	,009	,042	,008	,220	,826

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2022

## Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

### Regression Step 2

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	11,510	,135
Pengalaman Kerja	4,928	,005
Kemampuan Kerja	,726	,410
Kepuasan Kerja	1,820	,826

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## Uji f

### Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji F)

#### Regression Step 1

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126,642	2	63,321	12,843	,038 <sup>b</sup>
Residual	428,958	87	4,931		
Total	555,600	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

### Uji Signifikan Parameter Simultan (Uji F)

#### Regression Step 2

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	684,046	3	16,992	35,954	,041 <sup>b</sup>
Residual	66,443	86	,198		
Total	750,489	89			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## UJI t

### Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

#### Regression Step 1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	7,584	,000
Pengalaman Kerja	1,786	,078
Kemampuan Kerja	1,274	,206

a. Dependent Variable: : Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Regression Step 1

#### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 <sup>a</sup>	,228	,210	2,220

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Regression Step 2

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 <sup>a</sup>	,911	,908	,879

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2022

## Uji Path Analysis

Tabel 4.22

Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

Variabel Penelitian	Direct	Indirect	Kriteria	Kesimpulan
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	0.069	0.169	Direct < Indirect	Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi
Kemampuan Kerja ( $X_2$ )	0.084	0.120	Direct < Indirect	Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	0.014	0.016	Direct < Indirect	Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## Pembahasan

### Pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel Pengalaman kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.078 dan arahnya positif, artinya apabila lingkungan kerja karyawan PT Pinnacle mengalami peningkatan 1%, maka kepuasan kerja karyawan PT Pinnacle akan mengalami peningkatan sebesar 7.8 % dengan asumsi variabel kemampuan kerja dianggap konstan

### Pengaruh kemampuan kerja Terhadap kepuasan kerja

Variabel kemampuan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.206 dan arahnya positif, artinya apabila kemampuan kerja karyawan PT Pinnacle meningkat, maka kepuasan kerja karyawan PT Pinnacle akan mengalami peningkatan sebesar 20,6% dengan asumsi variabel pengalaman kerja dianggap konstan.

### Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Variabel pengalaman kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.005 dan arahnya positif, artinya apabila pengalaman kerja karyawan PT Pinnacle mengalami peningkatan 1%, maka produktivitas kerja karyawan PT Pinnacle akan mengalami peningkatan sebesar 0.5% dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan.

### Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja

Variabel kemampuan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.410 dan mempunyai pengaruh positif, artinya apabila kemampuan kerja karyawan PT Pinnacle mengalami peningkatan 1%, maka produktivitas kerja karyawan PT Pinnacle akan mengalami peningkatan sebesar 41% dengan asumsi variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan.

### Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.826 dan mempunyai pengaruh positif, artinya apabila kepuasan kerja karyawan PT Pinnacle mengalami peningkatan 1%, maka produktivitas kerja karyawan PT Pinnacle akan mengalami peningkatan sebesar 82.6% dengan asumsi variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja dianggap konstan.

### Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja Terhadap kepuasan kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.038. Apabila pengalaman kerja dan kemampuan kerja mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan 3.8%. Maka dapat diartikan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja Terhadap produktivitas kerja**

Pada hasil output SPSS menunjukkan nilai signifikansi pada variabel semangat kerja sebesar 0.041. Apabila pengalaman kerja dan kemampuan kerja mengalami peningkatan 1% maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan 4.1%. Maka dapat diartikan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui kepuasan Kerja**

Pengaruh tidak langsung variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja ( $0.169 > 0.069$ ), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui kepuasan Kerja**

Pengaruh tidak langsung variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja ( $0.120 > 0.084$ ), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh pengalaman Kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui kepuasan Kerja**

Pengaruh tidak langsung variabel pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja ( $0.016 > 0.014$ ). Jadi kepuasan kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja.

## **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1), menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1,274 > t_{table} 0,67729$  dengan  $sig. 0,206 > \alpha = 0,05$ , Dengan demikian artinya  $H_1$   $H_2$  diterima karena berpengaruh positif dan signifikan.

2. Hasil uji t terkait pengaruh variabel pengalaman kerja (X1) terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1,820 > t_{table} 0,67729$  dengan  $sig. 0,826 < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian artinya  $H_3$ ,  $H_4$ ,  $H_5$  diterima karena berpengaruh positif dan signifikan

3. Berdasarkan Nilai F hitung sebesar 12.843 dengan tingkat signifikansi 0.038. Karena nilai F hitung  $> F$  tabel 3,95 dan tingkat signifikansi  $0.038 < 0.05$ , maka pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga  $H_6$  diterima.

4. Nilai F hitung sebesar 35.954 dengan tingkat signifikansi 0.041. Karena nilai F hitung  $> F$  tabel 3,94 dan tingkat signifikansi  $0.041 < 0.05$ , maka pengalaman kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga  $H_7$  diterima.

5. Kepuasan kerja memediasi pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karena pengaruh tidak langsung ( $0,169 > 0,069$ ) pengaruh langsung, kepuasan kerja memediasi kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karena pengaruh tidak langsung ( $0,120 > 0,084$ ) pengaruh langsung dan kepuasan kerja memediasi pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karena pengaruh tidak langsung ( $0,016 > 0,014$ ) pengaruh langsung

## Daftar pustaka

- Ahmad Tohardi. (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Aprilyanti, S. (2017). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)*. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Assauri, Sofjan. 2015. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Ayamolowo, S. J. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: an Exploratory Study. *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 531–542.
- Badeni, M. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cv Alfabeta.
- Bahri, S. & Nisa, Y.C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), pp.9–15. Available at: [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=515476&val=6151&title=PENGEKEMBANGAN KARIR](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=515476&val=6151&title=PENGEKEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN)
- DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.
- Basari, Indra. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, *Jurnal Ilmiah*, 41-57.
- Civilidag, A. (2014). Hotel Employees' Mobbing, Burnout, Job Satisfaction and Perceived Organizational Support: a Research on Hospitality in Turkey. *European Scientific Journal*, 1010(3535), 1857–7881.
- Fred Luthans.2006. dalam [hasthojn.blogspot.com/2012/12/kepuasan-kerja.html](http://hasthojn.blogspot.com/2012/12/kepuasan-kerja.html) tgl. 10 Desember 2014
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. T, (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis (Satu)*. Kencana
- Khamlub, S., Harun-Or-Rashid, M., Sarker, M.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen sumber daya perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muayyad, Deden Misbahudin. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II", *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, Volume 9 Nomor 1 hal. 79-102
- Nasution, M, N, 2001. *Manajemen Teradu*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Interemployee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319–335.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. B. 2005 . *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, cetakan ke 3, Desember. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, M. Pd, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno E. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Syarif Rusli. 2014. *Produktivitas*. Penerbit Angkasa. Bandung.