

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru

NURUL ATIKA¹; MACHASIN²; ARWINENCE PRAMADEWI³

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

Email : nurulatikaa46@gmail.com

Submit : 2022-11-02

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of workload and job satisfaction on the performance of PERUMDA AIR MINUM TIRTA SIAK PEKANBARU employees. A total of 110 employees are the population in this study, and the sample used in his study amounted to 87 people using the slovin formula . Because there were several obstacles during the research, only 41 questionnaires could be processed. So the number of employees who became the sample in this study were 41 people. This study presents quantitative data and with the aim of analyzing and knowing the description of the companies that are the research sample using descriptive analysis methods. The data analysis method used is the instrument test, classical assumption test, hypothesis testing and path analysis or path analysis using SPSS to see the direct and indirect effects between variables. From the results of this study, it is known that the independent variables, namely: workload and job satisfaction have a significant effect on employee performance through motivation as an intervening variable. better in the future in achieving its goals.

Keywords: *Performance, Motivation, Workload, Job Satisfaction*

Karyawan menjadi kunci terhadap kinerja dan kualitas setiap perusahaan. Dalam tuntutan dunia kerja sekarang ini perusahaan memang dituntut untuk memperhatikan masalah kinerja karyawan. Manajemen sdm perusahaan seharusnya menganalisis hal yang membuat kinerja karyawan menurun serta aspek apa saja yang bisa meningkatkan kinerja pekerja dilihat dari berbagai faktor yang ada.

Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja ialah temuan kerja pekerja secara kualitas serta kuantitas dalam mengerjakan tugasnya berlandaskan tanggung jawabnya. Karyawan merupakan salah satu factor paling penting didalam perusahaan, sebagai sdm yang akan menjadi penentu kinerja perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (karyawan) sangat diperlukan agar efektifitas dan efisiensi maupun produktivitas perusahaan meningkat. Berdasarkan informasi dari perusahaan, kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Siak Pekanbaru masih belum sesuai harapan.

Masih banyak target yang belum terselesaikan. hasil yang sesuai dengan target, kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan adalah bukti tercapainya kinerja

Hal itu disebabkan oleh kemauan karyawan dalam bekerja masih kurang, tanggung jawab kerja dan kemampuannya juga masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan. hasil yang sesuai dengan target, kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan adalah bukti tercapainya kinerja yang baik pada perusahaan. Misalnya dilihat dari pencapaian maupun target yang teralisasi setiap tahunnya. karyawan menjadi faktor penentu kesuksesan perusahaan dalam menjaga kualitasnya. karyawan merupakan sdm yang berperan penting dalam menjalankan setiap visi dan misi yang ada diperusahaan.

Perusahaan harus memiliki mindset bahwa karyawan bukan hanya salah satu faktor produksi, tetapi merupakan modal utama. Manajemen

sumber daya manusia pada dasarnya menganggap bahwa sdm/karyawan sebagai aset yang harus dikelola dan dengan sebaik mungkin. Selain melihat dari penilaian kinerja karyawan, tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan salah satunya adalah dengan melihat data target dan realisasi setiap tahunnya.

Beban kerja ialah kumpulan tugas yang harus dilaksanakan oleh organisasi atau karyawan pada jangka waktu tertentu Sunarso dalam Jeky K R Rolos, dkk (2018). PERUMDA Air Minum Tirta Siak Pekanbaru mempunyai banyak target, baik itu target penyelesaian pemasangan baru, perbaikan pipa utama, perbaikan meteran maupun penanganan keluhan pelanggan. Para karyawan harus bekerja lebih karena banyaknya target yang harus diselesaikan menjadikan jam kerja kadang kala tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan bagi para karyawan. Jika beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta terlalu berat menyebabkan karyawan seringkali bekerja melebihi batas pekerjaan yang seharusnya.

Fenomena beban kerjanya dalah banyak kerusakan yang harus diperbaiki secepat mungkin dan hal tersebut menjadi resiko karyawan padahal permasalahan tersebut bukan berasal dari karyawannya misalnya kebocoran mendadak yang membuat beban kerja semakin berat. Dilansir dalam laman Riaubisa.com, Manager Customer Care PERUMDA Tirta Siak yang sebelum berganti nama adalah PDAM Tirta Siak Pekanbaru, Reki Simatupang, mengaku jaringan PDAM Tirta Siak mengalami kebocoran di wilayah titik tertentu.”ada 3 titik wilayah (kebocoran pipa air, red). Minggu lalu sudah dikerjakan perbaikan namun pecah lagi di wilayah yang sama tapi sudah selesai dikerjakan”. Melihat dari fenomena ini bisa disimpulkan bahwa beban kerja di PDAM Tirta Siak berat. Karyawan harus menyelesaikan banyak target dan harus menyelesaikan masalah kerusakan-kerusakan yang ada walaupun bukan kesalahan mereka. Pihak PDAM harus tetap memikirkan kepuasan pelanggan. Karena

banyak masyarakatpekanbaru yang menjadi pelanggan PDAM dan tentunya kehidupan masyarakat tidak terlepas dari air yang menjadi salah satu hal paling penting dalam kehidupan. Jadi PDAM harus menyelesaikan perbaikan sesegera mungkin, Hal itu menyebabkan beban kerja karyawannya semakin berat.

Kepuasan kerja karyawan juga tentu harus diperhatikan karena kepuasan kerja juga berhubungan dengan kenyamanan dan rasa senang karyawan dalam bekerja. Robbins dalam Rika Wahyuni, dkk (2018) mengemukakan korelasi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ialah pernyataan karyawan bahagia ialah karyawan yang bekerja dengan produktif. Kepuasan kerjamenjadi salah satu faktor keberhasilan pencapaian kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan dan harapan yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dalam bekerja.

Tingkat Labour Turn Over tenaga kerja yang tinggi menandakan bahwa kepuasan kerja karyawannya masih rendah. Jika kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan sudah bagus, tidak akan ada karyawan yang keluar. Sebaliknya, tingkat perputaran karyawan yang rendah menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah tercapai. Kesimpulannya, melihat dari banyak yang keluar sehingga terjadi fluktuasi pada turnover karyawan menandakan bahwa perusahaan belum berhasil menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Fenomena kepuasan kerjanya juga berkaitan dengan motivasi karyawannya yang kurang yaitu kepuasan kerja yang tidak terpenuhi karena karyawan masih merasa gaji dan tunjangan yang tidak sesuai harapan.

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan epuasan kerja karyawan misalnya dengan menciptakan kesejahteraan bagi karyawannya alam bekerja. Dengan hal itu akan tercipta loyalitas karyawan. Karyawan PERUMDA Air

Minum Tirta Siak Pekanbaru merasa bahwa gaji dan tunjangan yang

didapat masih belum sesuai dengan harapan. Banyak karyawan yang kurang puas dengan prestasi yang didapat selama bekerja. Rasa dihargai oleh atasan juga merupakan faktor terpenting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari perusahaan, fenomena motivasi karyawan adalah masih banyak karyawan yang kemauan kerjanya serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masih kurang. Kalau dilihat dari faktor eksternal penyebab rendahnya motivasi pada karyawannya adalah kesejahteraan karyawan masih kurang baik. Hal itu dinilai misalnya dari segi gaji, kompensasi maupun hal lain yang terkait dengan kesejahteraan karyawan masih kurang baik. Motivasi karyawan adalah masih banyak karyawan yang kemauan kerjanya serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masih kurang. Jadi karyawan tidak ada gairah dan tidak tergerak untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Atasan seharusnya memberikan motivasi yang tepat bagi karyawannya agar kinerja karyawan bisa meningkat. Seharusnya manajemen perusahaan lebih memperhatikan bagaimana membangun motivasi kerja yang baik didalam diri karyawan agar kinerjanya juga baik.

Kinerja

Mangkunegara (2017) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja karyawan disuatu perusahaan diketahui dari hasil penilaian kinerja. Kinerja adalah apa yang dibuat, dilakukan dan dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Hasil dari pekerjaan karyawan akan diukur dengan kinerja. Kinerja adalah sesuatu yang menjadi standar pengukuran dari apa yang dilakukan karyawan.

Beban Kerja

Menurut (Sunyoto, 2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang

terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan ukuran dari seberapa berat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan oleh karyawan. Beban kerja yang baik harus sesuai dengan kapasitas waktu, tenaga dan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan atas perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan (Rivai, 2013). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan didalam diri karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dalam perusahaan. Jika suasana hati karyawan senang, maka pekerjaan yang dilakukan juga akan terkaksana dengan baik. Hal itu akan menyebabkan kinerja meningkat.

Motivasi

Hasibuan (2010) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

METODE

Penelitian dilakukan pada PERUMDA Air Minum Tirta Siak Pekanbaru yang berlokasi pada JL. Jenderal Sudirman, Cinta Raja, Kec. Sail. Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini diperkirakan dilakukan mulai dari hawal bulang Juni sampai hbulan Agustus 2022.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Setiap penelitian tentu membutuhkan bukti yang nyata dan acuan yang tepat untuk melakukan penelitian. Sumber data pada riset ialah subjek dari mana data tersebut didapatkan. Peneliti ini menggunakan data yang dikumpulkan dari: data primer, data sekunder.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan pada riset ini ialah: metode wawancara, metode kuesioner, informan riset. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru yang berjumlah 110 orang.

Teknik sampling pada riset ini menerapkan random sampling. Jadi, sampel adalah besaran atau jumlah karyawan yang akan menjadi responden dalam penelitian. Besaran sampel yang digunakan pada riset ini menerapkan rumus slovin dengan analisis tingkat kesalahan 5%. Diperoleh 41 karyawan yang menjadi sampel penelitian. Lama pengambilan sampel diperkirakan dalam jangka waktu 1 bulan. Dari 87 sampel didapatkan 41 responden yang telah mengisi kuesioner. Maka response rate dari survey hasil penelitian ini adalah (Eriyanto, 2007). Teknik analisis data dengan menggunakan alat analisis jalur.

HASIL

Diperoleh korelasi langsung beban kerja terhadap kinerja ialah -0,261 dengan korelasi tidak langsungnya melalui motivasi ialah -0,271. Dengan demikian diketahui korelasi tidak langsung (-0,271) kurang dari korelasi langsung (-0,261). Artinya motivasi memediasi korelasi beban kerja terhadap kinerja.

Tabel 1: Analisis Jalur

Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total Pengaruh	Kategori
Beban Kerja → Motivasi	-0,458	-	-0,458	Kuat
Kepuasan Kerja → Motivasi	0,573	-	0,573	Kuat
Beban Kerja → Kinerja	-0,261	$-0,458 \times 0,592 = -0,271$	-0,532	Kuat
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,209	$0,573 \times 0,592 = 0,339$	0,548	Kuat
Motivasi → Kinerja	0,592	-	0,592	Kuat

Sumber: Data Olahan Lapangan

Didapatkan korelasi langsung kepuasan kerja terhadap kinerja ialah 0,209 dengan korelasi tidak langsungnya melalui motivasi ialah 0,339. Dengan demikian diketahui korelasi tidak langsung (0,339) melebihi korelasi langsung (0,209). Artinya motivasi memediasi korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan Uji t variable beban kerja berkorelasi terhadap variable motivasi kerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. Didapatkan nilai t hitung ialah -5,081 dengan signifikansi 0,000. Sehingga, $t \text{ hitung } (-5,081) < -t \text{ tabel } (-2,024)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$.

Artinya beban kerja berkorelasi signifikan pada motivasi.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan uji t didapatkan korelasi antara kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. Mendapatkan nilai t hitung ialah 6,360 dengan signifikansi 0,000. Sehingga, $t \text{ hitung } (6,360) > t \text{ tabel } (1,989)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya kepuasan kerja berkorelasi signifikan terhadap motivasi.

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial (uji t) beban kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. Didapatkan nilai t hitung ialah -3,468 dengan signifikansi 0,015. Sehingga, $t \text{ hitung } (-3,468) < -t \text{ tabel } (-2,026)$ atau signifikansi $(0,001) < 0,05$. Artinya beban kerja berkorelasi signifikan terhadap kinerja. Pada PERUMDA Air Minum Tirta Siak banyak karyawan yang bekerja diluar jam kerja seharusnya. Masalah yang terkadang tidak diduga dan tidak disebabkan karyawan harus ditangani secepatnya. Hal ini menyebabkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan. Jika beban kerja terlalu tinggi mengakibatkan menurunnya kinerja pekerja karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai target.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial (uji t)

kepuasan kerja berpengaruh hubungan serta pengaruh terhadap kinerja pekerja pada PERUMDA Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. Pada kepuasan kerja didapatkan nilai t hitung ialah 2,502 dengan signifikansi 0,017. Sehingga, t hitung (2,502) > t tabel (2,026) atau signifikansi (0,017) < 0,05. Artinya kepuasan kerja berkorelasi signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan uji t par sial (uji t) motivasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja pekerja pada PERUMDA Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. Pada motivasi didapatkan nilai t hitung ialah 5,669 dengan signifikansi 0,000. Sehingga, t hitung (5,669) > t tabel (1,989) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya motivasi berkorelasi signifikan terhadap kinerja.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berlandaskan temuan analisis jalur, diperoleh korelasi langsung beban kerja terhadap kinerja ialah -0,261 dengan pengaruh tidak langsungnya melalui motivasi ialah -0,271. Dengan demikian diketahui korelasi tidak langsung (-0,271) kurang dari korelasi langsung (-0,261). Artinya motivasi memediator korelasi beban kerja terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Temuan analisis jalur memperlihatkan korelasi langsung kepuasan kerja terhadap kinerja yakni 0,209 dengan korelasi tidak langsungnya melalui motivasi ialah 0,339. Dengan demikian, diketahui korelasi tidak langsung (0,339) melebihi korelasi langsung (0,209). Artinya motivasi memediator korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada, tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel g intervening pada PERUMDA Air Minum Tirta Siak Kota Pekanbaru, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Pada penelitian ini diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi dapat meningkatkan motivasi pada karyawan apabila dikelola dengan baik karena semakin banyak beban kerja semakin banyak pula pekerjaan yang dapat diselesaikan. Tetapi apabila terlalu berat juga berpengaruh buruk bagi perusahaan. Karyawan tidak akan termotivasi dengan beban kerja yang terlalu berat. Sehingga hipotesis menyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berkorelasi signifikan pada motivasi karyawan.

Berlandaskan riset ini diketahui bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis memperlihatkan beban kerja berkorelasi signifikan pada kinerja pekerja.

Riset ini memperlihatkan kepuasan kerja berkorelasi signifikan serta positive terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis memperlihatkan kepuasan kerja berkorelasi signifikan pada kinerja pekerja. Pada riset ini diketahui bahwa motivasi berkorelasi positive serta signifikan pada kinerja pekerja. Sehingga hipotesis memperlihatkan motivasi berkorelasi signifikan terhadap kinerja pekerja.

Riset ini memperlihatkan beban kerja berkorelasi pada kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel g intervening. Sehingga hipotesis menyatakan motivasi menjadi mediator beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pada riset

ini diketahui bahwa kepuasan kerja berkorelasi pada kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga hipotesis menyatakan motivasi menjadi mediator kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, Surya. "Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." *Jiaganis* 3.1 (2018).
- Aldianto, Resmi, and Febsri Susanti. "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap komitmen Organisional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Padang." *Academic Conference For Management 1*. 2019.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Bramasta, R., Asmike, M., & Kadi, D. C. A. (2021, November). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Cooper, Donald R dan Pamela Schindler(2017). *Metode penelitian bisnis* edisi
- 12 buku 1 dan 2. Jajaraya, Jakarta Selatan: Salemba 4
- Dendeng, R. C. V., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 21–30.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Dianantari, N. M. Y., Yuesti, A., Sudja, I. N., & Latupeirissa, J. J. P. (2019). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *JSAM (Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen)*, 1(4), 637–647.
- Fauzi, Akhmad dan Hidayat NA, Rusdi (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press
- Handoyo, L. T., Zulfadil, Z., & Machasin, M. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) (Studi Kasus Pdam Tirta Siak Dan Tirta Kampar). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(2), 272–288.
- Herman, H., & Ardhyanie, D. T. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Bagian Pembaca Meter Pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 10(1), 44–64.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum

- (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 14. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Mafriningsianti, E. (2020). Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 28(1), 106-118.
- Muliaty, M. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69-76.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pramiana, O. (2018). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 3(2), 1–13.
- Pratiwi, N. M. D. D., & Bagia, I. W. (2021). Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 21-28.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- Purnadi. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas Influence Of Transformational Leadership And Job Satisfaction On Employee Performance On PDAM Tirta Satria Banyumas Regency*. 20(1), 1–5.
- Purnamasari, D., & Alimuddin, M. I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Movere Journal*, 1(2), 201-210.
- PUTRA, A. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada Pt Pln (Persero) *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7, 1–13.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., Trang, I., Kerja, P. B., Kerja, S., Kepuasan, D.
- A. N., Terhadap, K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh

- Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962.
- Rivai Veithzal, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba 4
- Rosihana, R. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(1), 192-205.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rosihana, R. E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Remik*, 5(1), 142–152.
- Siska, A. J., & Sumpeno, O. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 6(02), 56-66.
- Sulaimiah, S., & Nurmayanti, S. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja PDAM Kecamatan Empang Kabupaten Sumbawa, Nusa Tenggara Barat. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16 (2), 653-660.
- Sundusiah, S., Hairudinor, H., & Ridwan, M. N. I. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(1), 19- 29.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
- Wardoyo, W. (2021). The Analysis of the Work Load Effect and Motivation on Employees Performance with Employee Training as Intervening Variables. *Indikator*, 5(3), 353477.
- Wibowo.(2017).Manajemen Kinerja.Edisi Kelima.Depok:PT.RajaGrafindo Persada
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah. *Agora*, 8(1).
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10.