

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

M.Rizma Mu'amal Fathan¹, Sutrisno², Qristin Violinda³

Universitas PGRI Semarang, Indonesia^{1,2,3}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: M. Rizma Mu'amal Fathan

E-mail: mrizmamuamalfathan@gmail.com

Abstract: *In order to assess how affiliation motivation, career advancement, and work-life balance affect employee performance at PT Misaja Mitra Pati, this study used job satisfaction as an intervening variable. With the use of SmartPLS software, the data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM). The study's findings indicate that while career advancement has an impact on employee performance, work-life balance and affiliation motivation both have an impact. However, affiliation motivation has an impact on job satisfaction, but career advancement and work-life balance had little effect.*

Keywords: *employee performance, worklifebalance, Affiliation Motive. Career Development*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, motivasi afiliasi, serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Misaja Mitra Pati, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi afiliasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir juga memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir tidak memberikan kontribusi langsung terhadap kepuasan kerja, sementara motivasi afiliasi ditemukan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja..

Kata kunci: kinerja karyawan, keseimbangan hidup kerja, motivasi afiliasi, pengembangan karir

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER
DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)**

1. PENDAHULUAN

Beradaptasi dengan ekonomi digital semakin memperumit operasional bisnis. Tantangan perusahaan di era revolusi industri 4.0 menjadi semakin dinamis akibat berbagai perubahan lingkungan dan pengaruh teknologi yang mendorong pertumbuhan industri dengan cepat. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengoptimalkan kinerja karyawan untuk menjaga kualitasnya. Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam perusahaan karena menjadi salah satu faktor utama keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Chaerudin, A. dkk, 2020). Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan tertentu sangat bergantung tidak hanya pada ketersediaan fasilitas dan infrastruktur, tetapi juga pada pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal (Sutrisno, S. dkk. 2022).

PT Misaja Mitra Pati, perusahaan yang bergerak di bidang industri pembekuan udang, tidak terlepas dari tantangan tersebut. Dalam tiga tahun terakhir (2021-2023), evaluasi kinerja menunjukkan penurunan pada beberapa aspek, seperti jumlah produk yang dihasilkan, ketepatan waktu pelaporan produksi, dan kepatuhan terhadap standar Good Manufacturing Practices (GMP). Penurunan ini tidak hanya mengurangi produktivitas perusahaan tetapi juga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan pelanggan dan kelangsungan operasional bisnis.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang menunjang kemajuan produksi yang baik di PT Misaja Mitra Pati, dalam meningkatnya target dan sasaran produk yang diminta pelanggan semakin kompleks di perlukan tenaga kerja yang berdedikasi dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja memainkan peran yang sangat penting ketika sebuah perusahaan menginginkan stafnya bekerja dengan sukses (Sutrisno, S. dkk, 2023).

Rendahnya kinerja karyawan tercermin dari rendahnya kualitas kerja dan terkadang pegawai sulit bekerja secara produktif karena rendahnya pengetahuan sebagian besar pekerja, sehingga kinerja karyawan perlu di tingkatkan. Pencapaian tujuan bisnis dapat didukung oleh kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi bisnis untuk memahami elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

karyawan. (Anjeli, A, dkk. 2024).

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Misaja Mitra Pati 2021 – 2023

Administrasi Pengukuran	2021	2022	2023
Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai skedul	9,00%	10,23%	10,00%
Pemenuhan terhadap standar good manufacturing practices	15,00%	8,00%	9,00%
Jumlah produk yang dihasilkan	36, 21%	32,16 %	30,20%
Kesesuaian proses	9,00%	9,00%	9,00%
Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	10,00%	9,00%	7,05%
Total	79,21%	68,39%	65,25%

Sumber : Data diolah, 2024

Keseimbangan antara work life balance dan kehidupan pribadi merupakan salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keseimbangan ini diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus mendukung kesejahteraan pribadi mereka. Dampaknya, tingkat ketidakhadiran dapat berkurang, sementara produktivitas dan kualitas kerja meningkat. Pentingnya aspek ini semakin diakui dalam berbagai studi (Sutrisno, S., dkk., 2022). Selain itu, motivasi juga menjadi elemen lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Mengingat kompleksitas masalah sumber daya manusia, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan bijaksana terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang tersedi. Motivasi yang rendah di kalangan karyawan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Setiap karyawan memiliki alasan yang berbeda dalam merespons dorongan motivasi, namun motivasi yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Karena motivasi yang kuat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, individu dalam organisasi cenderung terdorong oleh berbagai faktor, memungkinkan organisasi untuk memenuhi tuntutan dengan lebih efektif (Aziti, T. M. 2019).

Selain itu, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja individu adalah kemajuan

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

karier atau *career development*. Faktor kemajuan karir disinyalir dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja karena adanya tantangan baru dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka *work-life balance*, *affiliation motive*, dan *career development* sebagai faktor yang berdampak pada *job satisfaction* dan kinerja karyawan (Lestari, L. D, dkk. 2023).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengumpulkan data dari staf produksi PT Misaja Mitra Pati dengan menggunakan alat kuantitatif dan metodologi survei. Purposive sampling digunakan untuk memilih 95 responden dari populasi penelitian ini, yang terdiri dari seluruh personel di departemen terkait. Rincian demografi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan kepuasan hidup diberikan oleh responden. Dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS dan Structural Equation Modeling (SEM), prosedur analisis data dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi validitas, reliabilitas, dan interaksi langsung dan tidak langsung antara variabel dependen (kinerja karyawan), variabel intervening (kepuasan kerja), dan faktor independen (keseimbangan kehidupan kerja, motivasi afiliasi, dan karir). perkembangan).

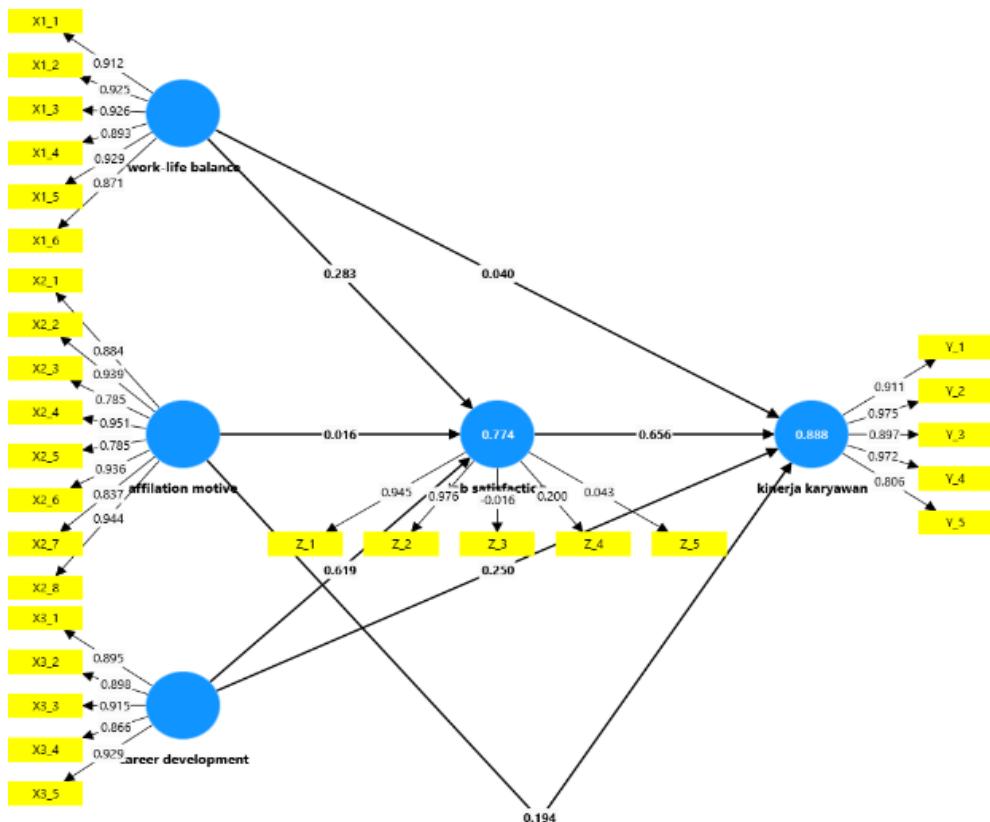
3. HASIL PENELITIAN

1) Hasil analisis data structural (Inner Model)

Nilai R-Square dan pengujian path coefficient dapat digunakan untuk memahami analisis Inner Model Partial L

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

Gambar 1. Full Model Struktural



Sumber : Data Primer diolah, 2024

2) Uji G-fit

Tabel 2. Goodness Of Fit Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.078	0.078
d_ULS	2.646	2.646
d_G	187.956	187.945
Chi-square	2410.102	2410.102
NFI	0.649	0.649

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Model struktural yang diuji fit dengan data, sesuai dengan hasil goodness of fit model. Beberapa indikator mendukung hal tersebut, seperti SRMR < 0,08, Chi-Square dengan signifikansi P > 0,05, dan sejumlah nilai lain di bawah ambang batas 0,90. Dengan demikian, dapat dikatakan model ini cocok dan dapat dipercaya untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

3) Hasil uji hipotesis

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai P-value adalah sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Penelitian	Hubungan	T-statistik	Pvalues	Keterangan
H1	<i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	3.214	0.001	Hipotesis diterima
H2	<i>Affiliation Motive</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	3.530	0.000	Hipotesis diterima
H3	<i>Career development</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1.510	0.131	Hipotesis ditolak
H4	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction	0.798	0.425	Hipotesis ditolak
H5	<i>Affiliation Motive</i> berpengaruh terhadap Job Satisfaction	5.556	0.000	Hipotesis diterima
H6	<i>Career development</i> tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction	1.754	0.079	Hipotesis ditolak
H7	<i>Work-life balance</i> terhadap Job Satisfaction tidak berpengaruh dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening	0.930	0.352	Hipotesis ditolak
H8	<i>Affiliation motive</i> terhadap Job Satisfaction tidak berpengaruh dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening	0.414	0.679	Hipotesis ditolak
H9	<i>Career development</i> terhadap Job Satisfaction berpengaruh dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening	3.833	0.003	Hipotesis diterima

Sumber : Data Primer diolah, 2024

4. PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi manufaktur PT Misaja Mitra Pati. Dengan nilai P-value sebesar 0,001

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

yang kurang dari 0,05, dan nilai t-statistik sebesar 3,214.

Pengaruh *Affiliation Motive* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, Motif Afiliasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi manufaktur PT Misaja Mitra Pati. Temuan penelitian mendukung penerimaan H2 dengan nilai t-statistik sebesar 3,214 dan nilai P sebesar 0,001, keduanya kurang dari 0,05. Tingkat motivasi afiliasi yang lebih tinggi juga akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Muhammad Syahrul Ramadan dkk. (2022) dan Aziti (2019), yang menemukan bahwa pekerja dengan motivasi afiliasi yang kuat dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif, membina hubungan kerja yang menyenangkan, dan meningkatkan kerja sama.

Pengaruh *Career development* terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di bagian produksi PT Misaja Mitra Pati tidak terpengaruh oleh kemajuan karir, menurut hasil tes tersebut. Mengingat nilai t-statistik sebesar 1,510 dan P-value 0,131 keduanya lebih dari 0,05, maka temuan penelitian menunjukkan bahwa H3 ditolak. Pengembangan karir mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan sejumlah penelitian sebelumnya. Pekerja yang menerima bantuan pengembangan karir merasa lebih kompeten dan percaya diri, serta lebih terpacu untuk berkontribusi sebaik mungkin kepada perusahaan. Selain itu, temuan penelitian yang sama sesuai penelitian. Kemampuan mengatur waktu dan tenaga secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah work-life balance, dan penelitian oleh Bela Ananda Isa dkk. (2024) dan Reuni Findy Endeka dkk. (2020) menemukan bahwa ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan ini, stres dan kelelahan mereka biasanya berkurang.

Pengaruh *Worklife balance* terhadap *Job Satisfaction*

Temuan pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja di bagian manufaktur PT Misaja Mitra Pati tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Mengingat nilai t-statistik sebesar 0,798 dan P-value sebesar 0,425 keduanya lebih dari 0,05,

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

maka temuan penelitian menunjukkan bahwa H4 ditolak.

Hal ini berbeda dengan penelitian lain sebelumnya. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga mengarah pada peningkatan produktivitas. Karyawan yang memiliki waktu untuk melakukan hobi dan bersantai akan lebih termotivasi dan fokus ketika kembali bekerja.

Pengaruh Affiliation Motive Terhadap Job Satisfaction

Hasil Uji ini menunjukkan bahwa Affiliation Motive berpengaruh terhadap kepuasan bagian produksi PT Misaja Mitra Pati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H5 diterima, dengan nilai t-statistik sebesar 5.556 dan P-value 0.000 lebih kecil dari 0.05. Semakin tinggi mendapatkan Affiliation Motive pada karyawan maka juga akan diikuti juga *Job Satisfaction* yang meningkat. Temuan ini menguatkan temuan Aziti (2019) dan Muhammad Syahrul Ramadan dkk. (2022), yang menemukan bahwa karyawan dengan motivasi afiliasi yang tinggi cenderung membangun hubungan yang solid, berkolaborasi dengan baik dengan orang lain, dan puas dengan pekerjaan mereka. Bisnis harus berkonsentrasi pada faktor-faktor yang mendorong keterlibatan untuk menyediakan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Career development* terhadap Job Satisfaction

Hasil Uji ini menunjukkan bahwa *Career development* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* bagian produksi PT Misaja Mitra Pati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H6 ditolak, dengan nilai t-statistik sebesar 1.754 dan P-value 0.079 lebih besar dari 0.05. Menurut penelitian Vendriana Lisdiani (2017), kemajuan profesional cenderung mengarah pada kepuasan kerja; Namun, jika digabungkan dengan ciri-ciri lain seperti motivasi kerja, tren ini menjadi signifikan. Studi ini menekankan pentingnya mendekati hubungan antara pertumbuhan karir dan kepuasan kerja dari perspektif yang luas.

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

Kepuasan kerja sebagai elemen intervening dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penyelidikan menunjukkan bahwa H7 ditolak karena nilai P-value sebesar 0,352 dan nilai t-statistik sebesar 0,930 keduanya lebih dari 0,05.

Pengaruh Affiliation Motive terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi afiliasi tidak berpengaruh terhadap kinerja staf PT Misaja Mitra Pati jika dilihat dari kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H8 ditolak karena nilai t-statistik sebesar 0,414 dan P-value sebesar 0,679 keduanya lebih dari 0,05. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan Desyi Lestari dkk. (2020), yang menyatakan bahwa meningkatkan motivasi karyawan dalam pekerjaannya juga akan memengaruhi kinerja mereka, yang kemudian akan memenuhi kebutuhan bisnis, sehingga bakat mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, meningkatkan semangat staf sangat penting untuk operasional bisnis.

Pengaruh *Career development* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening

Kepuasan kerja merupakan variabel intervening berdasarkan hasil pengujian pada PT Misaja Mitra Pati dipengaruhi oleh pertumbuhan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai P-value sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3,833, temuan penelitian ini mendukung penerimaan H9. menetapkan bahwa kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan, dapat ditingkatkan dengan pengembangan karir yang efektif.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian dan diskusi yang dilakukan dengan metode uji equation structural partial least square di smartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER
DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)**

- 1) Kinerja karyawan di bagian manufaktur PT Misaja Mitra Pati dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance).
- 2) Kinerja karyawan bagian manufaktur PT Misaja Mitra Pati dipengaruhi oleh motivasi afiliasi.
- 3) Kinerja karyawan bagian manufaktur PT Misaja Mitra Pati tidak terpengaruh oleh peningkatan karier.
- 4) Di bagian manufaktur PT Misaja Mitra Pati, kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja.
- 5) Tingkat kepuasan kerja bagian produksi PT Misaja Mitra Pati dipengaruhi oleh motif afiliasi.
- 6) Kepuasan kerja bagian manufaktur PT Misaja Mitra Pati tidak dipengaruhi oleh kemajuan karier.
- 7) Di PT Misaja Mitra Pati, kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 8) Di PT Misaja Mitra Pati, kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak dipengaruhi oleh motivasi kinerja karyawan.
- 9) Peningkatan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati, dimana mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

6. REFERENSI

- Anjeli, A., Setiyana, R., & Jalil, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Barusa Meulaboh. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 342-256.
- Aziti, T. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Manners (Management and Entrepreneurship Journal)*, 2(2), 71-82.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, S., Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The effect of intrinsic motivation, organizational culture on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *International*

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, AFFILIATION MOTIVE DAN CAREER
DEVELOPMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI)

Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev., 8(7), 52.

- Sutrisno, S., Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 4081-4088.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781-1881.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.