

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar (*The Effect of Work Stress and Work Motivation on Job Satisfaction at the Traffic Police Unit of the Makassar Polrestabes*)

Asty Almaida^{1*}, Sigit Purnomo²

Departemen Manajemen, Universitas Hasanuddin, Makassar^{1,2}

astyalmaida@unhas.ac.id



Riwayat Artikel

Diterima pada 10 Mei 2021

Direvisi pada 7 Juni 2021

Disetujui pada 8 Juni 2021

Abstract

Purpose: Indeed, the achievement of each organization's goals cannot be divorced from the performance of each individual member. Meanwhile, peak performance is strongly influenced by members of the organization's level of job satisfaction. Additionally, job satisfaction can be influenced by a variety of factors that can either increase or decrease members' level of job satisfaction. Thus, the purpose of this study was to ascertain the effect of job stress and motivation on job satisfaction at the Makassar Police Traffic Police Unit.

Research methodology: The data for this study were derived from primary sources via questionnaires. This study surveyed 100 respondents. SEM-PLS analysis was used to conduct the analysis in this study.

Results: The results indicate that work stress and motivation have no effect on job satisfaction.

Limitations: It is hoped that additional researchers will be able to refine this research by examining additional construct variables in addition to those used to measure job satisfaction.

Contribution: This study contributes to a better understanding of how work stress and motivation affect job satisfaction at the Makassar Police Department's Traffic Police Unit.

Keywords: *Work stress, Work motivation, Job satisfaction*

How to cite: Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 19-32.

1. Pendahuluan

Terciptanya iklim organisasi yang harmonis dan serasi akan mendorong para karyawan termotivasi bekerja dengan optimal sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Pada dasarnya seorang bekerja dengan semangat jika merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas tinggi terhadap terharap organisasi. [Robbins \(2003\)](#) melaporkan bahwa kepuasan kerja menggambarkan perilaku universal seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menampilkan perilaku positif terhadap pekerjaannya, demikian kebalikannya.

Kepuasan menjadi permasalahan yang menarik dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap individu maupun organisasi. Potensi yang timbul dalam organisasi seperti berhenti kerja, bolos kerja dan beberapa masalah pelanggaran disiplin serta menurunkan produktivitas

organisasi. Dari segi individu, potensi yang muncul jika terjadi ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penyakit dan kelelahan kerja. Jika hal ini terjadi maka dapat menyebabkan prestasi kerja individu menurun dan tidak produktif. Lebih lanjut, berbagai masalah tersebut akan bermuara pada munculnya stres kerja di dalam organisasi.

[Ivancevich et al. \(2006\)](#) menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat meningkatkan ketidakpuasan kinerja. Lebih lanjut, [Luthans \(2006\)](#) menyatakan bahwa stress kerja disebabkan oleh banyak faktor yang diistilahkan dengan Stressor. Stressor dapat datang dari luar maupun dalam organisasi, kelompok maupun karyawan itu sendiri. Stressor dapat disebabkan karena banyak tugas, pengawas kurang cerdas, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang bertanggungjawab, ambiguitas peran, perbedaan tujuan personal dengan perusahaan, frustrasi, perubahan jenis pekerjaan maupun konflik peran ([Robbins dan Judge, 2011](#)).

Stres kerja dapat memengaruhi kepuasan kinerja karyawan secara positif maupun negatif, bergantung pada tingkat stres kerja yang dialami. Jika stres berada pada tingkat tertentu maka akan meningkatkan potensi keuntungan dalam efisiensi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh [Noermijati dan Widya Nuriana \(2011\)](#) menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada Anggota Kepolisian Malang. Lebih lanjut, [Putu Ayu \(2016\)](#) juga menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Murung Raya.

Motivasi sejatinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja individu dalam organisasi melalui beberapa cara, seperti pemberian insentif, kenaikan gaji dan kenaikan pangkat. [Luthans \(2006\)](#) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah proses yang diawali dari kekurangan atau kebutuhan fisiologis dan selanjutnya mengaktifkan dorongan yang ditujukan untuk insentif sasaran. Adanya motivasi dan ketengan bekerja tentu akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Terdapat serangkaian riset yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan, seperti yang dilakukan oleh [Suryawan dan Andrew \(2013\)](#), [Wibowo dan Putra \(2016\)](#) dan [Wuwungan et al. \(2017\)](#). Riset yang dilakukan oleh Gomes dalam [Kartika et. al. \(2010\)](#) menyatakan bahwa Motivasi kerja yang tinggi dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap organisasi maupun karyawan, motivasi yang tinggi dengan kepuasan kerja rendah maka akan berdampak positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan, motivasi yang rendah dan kepuasan yang tinggi maka akan berdampak negatif bagi organisasi dan berdampak positif bagi karyawan. Sementara motivasi yang rendah dan kepuasan yang rendah tentu akan berdampak negatif bagi organisasi maupun karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sering terjadi di organisasi Polri dan dirasakan oleh setiap unit kerja, atau bagian dari institusi Polri. Intinya, kepuasan terkait erat, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan motivasi, loyalitas, dan ketenangan anggota dalam bekerja. Petugas kepolisian yang puas Ketika melaksanakan tanggung jawabnya lebih cenderung memiliki perilaku yang positif terhadap institusi Polri daripada petugas yang tidak puas. Hal ini akan berdampak pada pelayanan dan pendampingan masyarakat; bahkan anggota yang tidak puas akan lebih sering mengeluh, menjadi mudah marah, malas, dan bekerja semata-mata untuk melaksanakan kewajiban saja. Glasse dalam [Amaranto et al. \(2003\)](#) menyatakan bahwa pekerjaan seorang polisi mencakup banyak aspek, sulit, berbahaya dan *stressfull*.

Polisi lalu lintas dianggap sebagai pekerjaan yang penuh risiko, baik dari segi kesehatan maupun dari aspek lainnya secara psikologi. Kinerja yang tidak optimal akan memengaruhi organisasi. Bekerja di bawah sistem yang disiplin yang tinggi dengan diharapkan kondisi yang bising dan panas dapat menimbulkan stres dan mengurangi motivasi untuk menciptakan kinerja terbaik dan secara tidak langsung akan memengaruhi motivasi anggota Kepolisian. Oleh sebab itu, berdasarkan pemaparan di atas maka penelitian ini akan berfokus pada bagaimana pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Stres Kerja

[Ivancevich et al. \(2007\)](#) menyatakan bahwa stres merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Quick dan Quick dalam [Rivai \(2013\)](#) mengategorikan stres dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu: *Eustress*, yang merupakan hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif, dan *Distress*, yang merupakan hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif. Stres berada pada tingkatan tertentu dapat memberikan keuntungan dan efisiensi organisasi. Namun jika stres menjadi berlebihan maka akan menjadi tidak akan. Dalam hal ini dapat berpengaruh kinerja dan menambah biaya organisasi seperti perawatan kesehatan ([Riaz et al, 2016; Iqban dan Waseem, 2012](#)). Menurut [Luthans \(2011\)](#), stres dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari lingkungan, keadaan, atau peristiwa yang memaksakan berbagai tuntutan psikologis dan fisik. Menurut [Sopiah \(2008\)](#), stres merupakan respons adaptif terhadap suatu keadaan yang dianggap berbahaya bagi kesehatan seseorang. Selain itu, stres dapat didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi kerja. ([Husein, 2008; Handoko, 2014](#)). [Robbins dan Timothy \(2008\)](#) menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain yaitu faktor Lingkungan, Organisasi dan Pribadi/Individu. Terkait faktor individu, [Sopiah \(2008\)](#) menyatakan bahwa sumber stres kerja dapat disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri maupun yang bukan bersumber dari pekerjaan tersebut. Sementara [Sunyoto \(2003\)](#) menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh faktor internal (kepribadian, kemampuan dan nilai budaya) maupun faktor eksternal (faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan kerja dan faktor struktural dan karakteristik organisasi).

2.2. Teori Motivasi Kerja

[Noermijati dan Diana \(2015\)](#) berpendapat bahwa motivasi digambarkan sebagai kekuatan yang menggerakkan seorang atau karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dalam pandangan [Robbins \(2003\)](#), kekuatan tersebut dapat ditafsirkan sebagai intensitas, arah dan ketekunan individual. Sementara dalam pandangan [Luthans \(2011\)](#) dinyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dari kebutuhan psikologis.

Dalam teori motivasi, [Ivancevich et al \(2006\)](#) menjelaskan bahwa motivasi dapat dijabarkan menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan isi dan proses. Pendekatan ini berfokus pada elemen internal yang memotivasi, mengarahkan, menopang, dan menghentikan perilaku. Terdapat empat teori pendekatan ini, yaitu: teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh [Maslow \(2017\)](#), teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yang dikemukakan oleh Alderfer (Alderfer dalam [Ivancevich et al, 2007](#)), teori Dua Faktor Herzberg dan teori Kebutuhan McClelland (McClelland dalam [Ivancevich, 2006](#)). Sementara dalam pendekatan proses [Ivancevich et al \(2006\)](#) menyatakan bahwa teori ini berfokus pada kebutuhan dan insentif yang menyebabkan perilaku. Teori proses motivasi berkaitan dengan menjelaskan bagaimana individu dimotivasi, diarahkan, dipelihara, dan dihentikan keterlibatannya dari perilaku tertentu. Teori pendekatan proses dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: teori Ekspektasi, teori Keadilan dan teori Penetapan Tujuan ([Ivancevich et al, 2006](#)).

2.3. Tantangan dalam Memotivasi Kerja

Robbins dalam [Wibowo \(2011\)](#) membagi tantangan dalam memotivasi menjadi lima, yaitu:

- a. *Motivating Professional Employees*. Dalam memotivasi pekerja yang profesional berbeda dengan yang bukan profesional. Hal ini dikarenakan pekerja profesional sangat terlatih dengan jenjang pendidikan dan banyak menerima kepuasan intrinsik dari pekerjaannya sehingga untuk memotivasi pekerja jenis ini adalah dengan memberikan proyek yang menantang dan mereka juga diberikan otonomi dalam merancang pekerjaannya.
- b. *Motivating Contingent Worker*. Pekerja tidak tetap memiliki kecenderungan menyenangi status kebebasan dalam bekerja. Namun mereka juga memiliki keinginan untuk bekerja keras menjadi pekerja tetap. Untuk pekerja tidak tetap hendaknya membayar sesuai dengan skill yang dimiliki atau berdasarkan kinerjanya.

- c. *Motivating the Diversified Workforce*. Beragam tenaga kerja tentunya memiliki tingkat motivasi yang berbeda. Sehingga untuk memberikan motivasi hendaknya dalam memberikan insentif, tunjangan jam kerja, dan penugasan pekerjaan bersifat fleksibel.
- d. *Motivating Low-Skilled Service Workers*. Pekerjaan yang berketerampilan rendah dapat dimotivasi dengan meningkatkan upah dan tunjangan secara signifikan. Hal ini untuk mendorong pergantian pekerjaan pada tingkatan tertentu
- e. *Motivating People Doing Highly Repectitive Tasks*. Pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang, seperti perakitan mobil cenderung dapat menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Ini akan menjadi fokus manajer dalam proses penyeleksian untuk memenuhi tuntutan kerja.

2.4. Kepuasan Kerja

[Robbins \(2003\)](#) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya; seorang individu yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang baik terhadapnya, begitu pun sebaliknya. Lebih lanjut, [Wibowo \(2011\)](#) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang sebagai respons terhadap lingkungan pekerjaannya, semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja maka akan semakin puas, begitu pun sebaliknya. [Ivancevich et al \(2006\)](#) menyatakan bahwa sikap yang dimiliki seorang karyawan tergantung dari pekerjaan mereka. Oleh sebab itu sebagaimana yang dinyatakan oleh [Saleem et al \(2010\)](#) dan [Sohail et al \(2014\)](#) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

[Wibowo \(2011\)](#) membagi teori kepuasan kerja menjadi lima bagian, yaitu *Two Factor Theory*, Teori Nilai, Teori Keadilan, Teori Ketidaksesuaian dan Teori Kepuasan Bidang. Lebih lanjut, Locke dalam [Wijono \(2010\)](#) membagi kepuasan kerja dalam tiga komponen, yaitu: kepuasan kerja sebagai fungsi dari nilai-nilai, kepuasan kerja sebagai kepentingan dan kepuasan kerja sebagai persepsi. Wreitner dan Kinicki dalam [Wibowo \(2011\)](#) melanjutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat terdiri atas: *need fulfillment, discrepancies, value attainment, equity* dan *genetic components*. Di sisi lain, [Hartatik \(2014\)](#) membagi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam lima kategori, yaitu: pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji. Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja tersebut Robbins dalam [Wibowo \(2011\)](#) membagi ke dalam dua pendekatan, yaitu: *single global rating* untuk meminta karyawan merespons satu pernyataan dan *summing score* untuk mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Di lain sisi, Greenberg dan Baron dalam [Wibowo \(2011\)](#) menyatakan bahwa dalam pengukuran kepuasan kerja terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu *rating scale* dan kuesioner, *critical incidents* dan *interviews*. Sementara itu, menurut [Buitendach dan Rotmann \(2009\)](#) indikator untuk mengukur kepuasan kerja dapat dibagi atas kepuasan kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja intrinsik.

Menurut Greenberg dan Baron dalam [Hartatik \(2014\)](#) menyatakan bahwa terdapat beberapa cara dalam meningkatkan kepuasan kerja, antara lain:

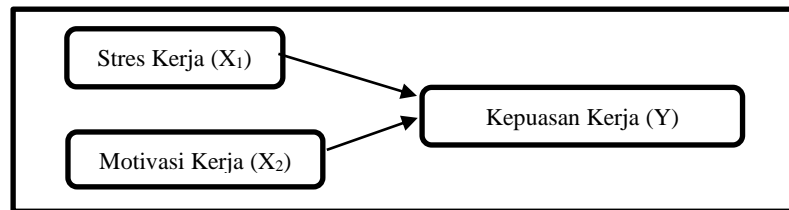
- a. Pembayaran gaji berdasarkan kejujuran, pembayaran gaji yang sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan waktu yang telah ditentukan jika tiba waktu gajian.
- b. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya, proses seleksi yang harus baik, agar memperoleh orang yang sesuai dengan minat dan bakatnya.
- c. Menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang, jenis pekerjaan yang sering dilakukan berulang-ulang lebih banyak menimbulkan kebosanan.

Hal yang berbeda diungkapkan oleh Riggio dalam [Hartatik \(2014\)](#) yang membagi model peningkatan kepuasan kerja ke dalam empat model, yaitu:

- a. Melakukan perubahan struktur kerja, dilakukan dengan melakukan perputaran pekerjaan atau dengan perluasan pekerjaan.
- b. Melakukan perubahan struktur pembayaran, pembayaran yang dilakukan berdasarkan kinerjanya, kemampuannya dan keahliannya.
- c. Pemberian jadwal kerja fleksibel, yaitu dengan memberikan kontrol mengenai pekerjaan sehari-hari mereka
- d. Mengadakan program-program tambahan yang dapat mendukung kepuasan karyawan.

2.5. Kerangka Pikir dan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang diperoleh dari hasil kajian literatur, maka hipotesis penulis dapat diilustrasikan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis:

H1 : Diduga bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis linier sederhana, yaitu dengan mengumpulkan data primer dari Polres Makassar melalui penyebaran kuesioner. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. Lebih lanjut, dalam menentukan sampel digunakan metode *simple random rampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ([Sugiyono, 2013](#)). Dalam menentukan besarnya sampel, sebagaimana dinyatakan oleh Hair et al dalam [Zuhri et al \(2017\)](#) bahwa model pengukuran tiga item yang diukur sebagai indikator dengan menggunakan SEM-PLS, yaitu 5-10 kali jumlah kali parameter. Penelitian ini menggunakan 10 indikator (6 indikator stres kerja, 2 motivasi kerja dan 2 kepuasan kerja). Dengan demikian total sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$\begin{aligned} &= \text{Jumlah Indikator} \times \text{Parameter} \\ &= 10 \times 10 \\ &= 100 \text{ responden} \end{aligned}$$

Ada dua variabel pada penelitian ini:

- Variabel Independen (X). Variabel independen atau sering disebut dengan variabel bebas terdiri dari dua komponen yaitu Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).
- Variabel Dependen (Y). Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat merupakan variabel yang menjadi fokus perhatian utama bagi peneliti. Kepuasan Kerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini (Y).

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan sejumlah tes, antara lain sebagai berikut:

- Outer Model*, yaitu merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Dengan penelitian ini model indikator eksogen (X_1) berbentuk reflektif ([Jaya dan Sumertajaya, 2008](#)). Model indikator reflektif mengasumsikan pada *classical test theory* yang mengasumsikan bahwa variasi skor pengukuran konstruk merupakan fungsi dari *true score* ditambah *error*. Adapun model persamaan indikator outer modal reflektif yaitu sebagai berikut:

$$X = \Lambda x \xi + \delta$$

Keterangan:

- | | |
|-------------|---|
| x | = Indikator untuk variabel eksogen (ξ) |
| Λx | = Matrik loading yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya |
| δ | = Residual |

- b. *Inner Model*, merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten, disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substansi studi. Model persamaan berikut digunakan:

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Dimana menggambarkan vektor variabel endogen (dependen), adalah vektor variabel laten eksogen dan adalah vektor residual. Oleh karena SEM-PLS, didesain untuk model rekursif, maka hubungan anatar variabel laten, berlaku bahwa setiap laten dependen, dari variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{ji} \xi_i + \zeta_j$$

Keterangan:

- γ_{jb} = Koefisien Jalur yang menghubungkan variabel laten endogen dengan eksogen
 η = Variabel Laten Endogen
 ξ = Variabel Laten Eksogen
 β_{ji} = Koefisien Jalur yang menghubungkan variabel laten endogen dengan endogen.
 ζ_j = Variabel inner residual

4. Hasil

4.1. Karakteristik Sampel

Responden dalam penelitian ini adalah konsumen sepatu Vans *store mall* Panakukkang yang berjumlah 100 orang. Adapun karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini mencakup: jenis kelamin, usia, pekerjaan dan lama menggunakan sepatu Vans. Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	93	93
Wanita	7	7
Jumlah	100	100

Karakteristik responden menurut usia dapat diamati pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
31 – 40	69	69
21 – 30	17	17
> 40	14	14
Jumlah	100	100

Karakteristik responden menurut lama masa kerja dapat diamati pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
>10	21	21
6-10	62	62
2-5	17	17
Jumlah	100	100

Karakteristik responden menurut Pangkat dapat diamati pada Tabel 4 berikut:

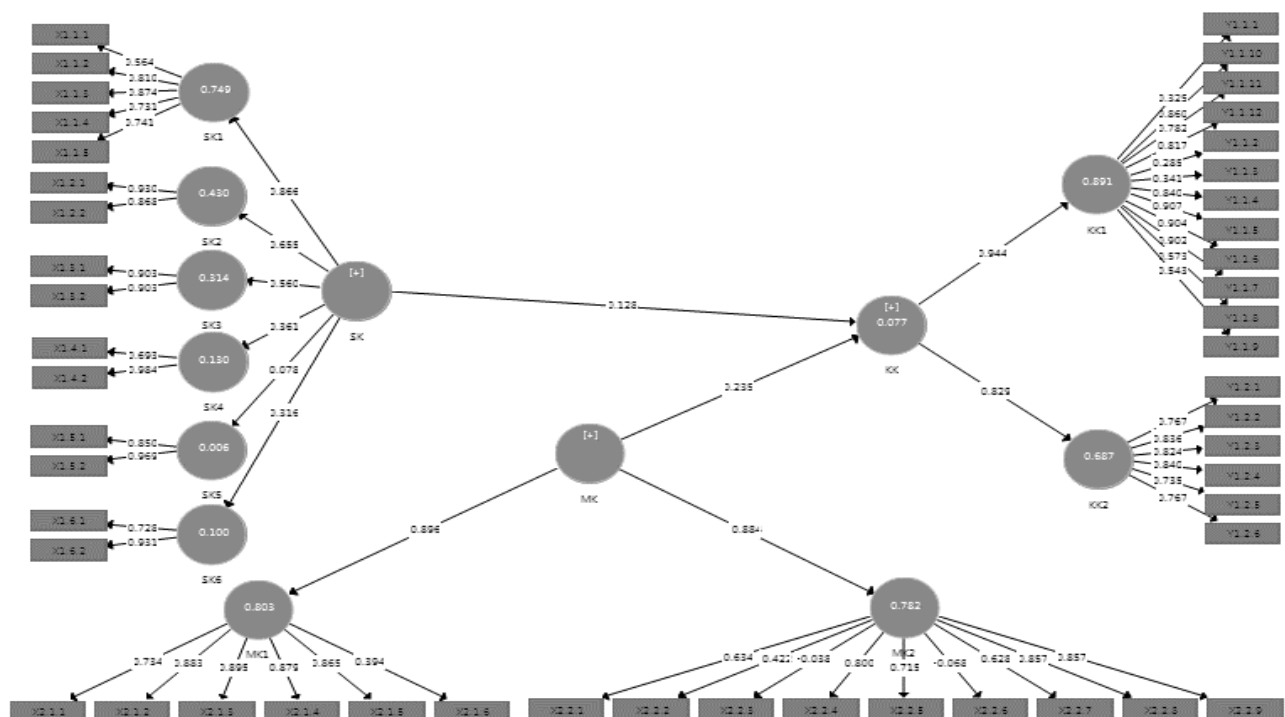
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pangkat

Jenis Pangkat	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
BRIPKA	31	31
AIPTU	28	28
BRIGPOL	19	19
BRIPTU	16	16
AIPDA	6	6
Jumlah	100	100

4.2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

4.2.1. Convergent Validity

Convergent Validity menilai kesesuaian antara indikator hasil pengukuran variabel dan gagasan teoritis yang mendasari keberadaannya. Uji *convergent validity* dapat ditentukan dalam tiga tahap, yaitu berdasarkan pada *Outer Loadings*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Outer adalah tabel yang berisi *loading factor* dan berfungsi sebagai representasi visual dari hubungan antara indikator dan variabel laten. *Loading factor* paling lemah yang dapat diterima validitasnya adalah 0,7. Output dari *loading factor* dapat diperoleh dari PLS Algorithm Report SmartPLS. Untuk membantu memvisualisasikan *outer loadings* dari blok-blok indikator yang mengukur, Gambar 2 di bawah ini menyertakan diagram jalur:



Gambar 2. Output Outer Loading

Ketika diilustrasikan pada Gambar 2, nilai faktor pemuatan meningkat karena setiap indikator yang mengukur konstruk diestimasi ulang. Hasil re-estimasi menunjukkan bahwa semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi karena *loading factor*nya lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, jika uji validitas dengan pembebanan luar lulus, model pengukuran siap untuk diperiksa lebih lanjut.

Pengujian *convergent validity* selanjutnya adalah reliabilitas. Kemampuan indikator instrumen untuk menghasilkan nilai yang sama secara berulang (konsisten) dalam setiap kegiatan penelitian dicirikan

sebagai reliabilitas. Nilai *composite reliability* dan nilai AVE digunakan untuk menentukan tingkat keandalan. Pentingnya pengujian dengan AVE melebihi nilai *composite reliability*. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah 0,50. Tabel 5 di bawah ini merangkum output AVE dari PLS Algorithm Report SmartPLS:

Tabel 5. Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE	Kesimpulan
KK1	0.77	Reliabel
KK2	0.634	Reliabel
NK1	0.736	Reliabel
MK2	0.694	Reliabel
SK1	0.632	Reliabel
SK2	0.81	Reliabel
SK3	0.816	Reliabel
SK4	0.734	Reliabel
SK5	0.792	Reliabel
SK6	0.698	Reliabel

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dibuktikan dengan nilai AVE pada seluruh konstruk lebih besar dari 0.50.

4.2.2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan mengacu pada kemampuan indikator untuk membedakan antar konstruksi alat ukur. Untuk menentukan validitas diskriminan, peneliti membandingkan koefisien korelasi indikator dengan konstruk asosiasi (loading) dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (cross loading). Koefisien korelasi harus lebih besar untuk konstruksi asosiasi daripada konstruksi lainnya. Nilai yang lebih besar menunjukkan bahwa suatu indikator lebih cocok untuk menggambarkan konstruk asosiasinya daripada untuk menjelaskan konstruk lainnya. Demi memperoleh hasil yang lebih akurat, penelitian ini melakukan pengujian validitas diskriminan lainnya dengan membandingkan korelasi antara variabel dengan akar AVE. Model pengukuran mempunyai validitas diskriminan yang baik jika akar AVE setiap variabel lebih besar daripada korelasi antar variabel lainnya. Lebih lanjut, perhatikan Tabel 6 dan 7 berikut:

Tabel 6. Cross Loading

	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	MK1	MK2	KK1	KK2	Kesimpulan
X1.1.2	0.814	0.411	0.167	0.135	0.022	0.111	-0.09	0.051	0.066	-0.04	Valid
X1.1.3	0.87	0.323	0.219	0.001	0.153	0.205	0	-0.1	0.209	0.087	Valid
X1.1.4	0.74	0.572	0.102	0.118	0.187	0.029	0.047	-0.06	0.038	0.005	Valid
X1.1.5	0.748	0.242	0.337	0.129	0.058	0.217	-0.07	0.02	0.172	0.098	Valid
X1.2.1	0.522	0.927	0.187	0.075	0.06	0.003	0.063	0.062	0.073	0.074	Valid
X1.2.2	0.332	0.872	0.05	0.085	-0.06	0.076	0.245	0.176	0.043	0.105	Valid
X1.3.1	0.255	0.141	0.9	0.25	0.042	0.125	0.033	0.054	0.059	0.147	Valid
X1.3.2	0.214	0.115	0.907	0.389	-0.08	0.288	0.025	0.041	-0.01	0.101	Valid
X1.4.1	-0.06	-0.11	0.207	0.714	-0.1	0.05	0.036	0.128	-0.02	0.025	Valid
X1.4.2	0.158	0.136	0.361	0.979	-0.02	0.102	0.099	0.203	0.037	0.18	Valid
X1.5.1	0.069	-0.03	-0.01	0.017	0.773	-0.2	-0.09	-0.18	-0.08	-0.04	Valid
X1.5.2	0.138	0.018	-0.02	-0.05	0.993	-0.19	-0.02	-0.33	-0.05	-0.04	Valid
X1.6.1	0.114	0.091	0.001	-0.09	-0.2	0.723	0.084	0.059	-0.03	0.003	Valid

X1.6.2	0.173	0.003	0.3	0.178	-0.15	0.934	0.127	0.197	-0.04	-0.04	Valid
X2.1.1	-0	0.072	-0.06	0.005	-0.01	0.202	0.73	0.444	-0.04	-0.11	Valid
X2.1.2	-0.03	0.162	0.004	0.067	-0.02	0.056	0.893	0.482	0.064	0.046	Valid
X2.1.3	0.024	0.223	0.069	0.124	-0.03	0.111	0.886	0.525	0.17	0.228	Valid
X2.1.4	-0.03	0.152	0.066	0.09	0.006	0.119	0.895	0.549	0.09	0.146	Valid
X2.1.5	-0.1	0.057	0.039	0.097	-0.07	0.087	0.875	0.544	0.15	0.171	Valid
X2.2.4	0.059	0.026	0.053	0.113	-0.26	0.213	0.535	0.803	0.139	0.033	Valid
X2.2.5	-0.03	0.106	-0.01	0.154	-0.2	0.057	0.518	0.742	0.091	-0	Valid
X2.2.8	-0.06	0.135	0.077	0.175	-0.31	0.161	0.442	0.878	0.126	0.097	Valid
X2.2.9	-0.06	0.144	0.053	0.231	-0.3	0.143	0.482	0.899	0.131	0.085	Valid
Y1.1.10	0.155	0.07	0.038	0.089	-0.13	-0.08	0.08	0.133	0.885	0.54	Valid
Y1.1.11	0.041	0.033	0.081	0.075	0.031	-0.05	0.123	0.136	0.794	0.461	Valid
Y1.1.12	0.196	0.109	0.073	0.085	-0.1	0.007	0.054	0.075	0.852	0.531	Valid
Y1.1.4	0.188	0.129	0.065	0.051	0.02	0.02	0.181	0.156	0.836	0.522	Valid
Y1.1.5	0.159	0.053	-0.01	-0.04	-0.03	-0.03	0.061	0.126	0.923	0.457	Valid
Y1.1.6	0.09	0.01	-0.02	-0.05	-0.04	-0.07	0.071	0.128	0.927	0.472	Valid
Y1.1.7	0.109	0.006	-0.05	-0.04	-0.11	-0.05	0.088	0.151	0.917	0.515	Valid
Y1.2.1	-0.01	0.037	-0.02	-0.03	0.01	-0.24	0.018	-0.04	0.629	0.766	Valid
Y1.2.2	0.142	0.157	0.063	0.109	-0.01	-0.08	0.108	-0.05	0.462	0.836	Valid
Y1.2.3	-0.01	0.142	0.18	0.228	-0.03	-0.05	0.116	0.105	0.383	0.826	Valid
Y1.2.4	-0.04	0.081	0.035	0.159	-0.13	0.008	0.015	0.108	0.434	0.83	Valid
Y1.2.5	0.113	0.042	0.24	0.135	0.022	0.116	0.105	0.062	0.297	0.734	Valid
Y1.2.6	0.044	0.002	0.202	0.18	-0.05	0.172	0.236	0.153	0.457	0.765	Valid

Tabel 7. *Discriminant Validity*

	KK1	KK2	MK1	MK2	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	Kesimpulan
KK1	0.878	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Valid
KK2	0.57	0.796	0	0	0	0	0	0	0	0	Valid
MK1	0.106	0.122	0.858	0	0	0	0	0	0	0	Valid
MK2	0.147	0.064	0.594	0.833	0	0	0	0	0	0	Valid
SK1	0.154	0.048	-0.04	-0.03	0.795	0	0	0	0	0	Valid
SK2	0.066	0.097	0.157	0.123	0.487	0.9	0	0	0	0	Valid
SK3	0.026	0.137	0.032	0.052	0.259	0.142	0.903	0	0	0	Valid
SK4	0.027	0.158	0.092	0.203	0.119	0.088	0.355	0.857	0	0	Valid
SK5	-0.06	-0.04	-0.03	-0.32	0.132	0.01	-0.02	-0.04	0.89	0	Valid
SK6	-0.04	-0.03	0.13	0.174	0.177	0.038	0.23	0.099	-0.2	0.835	Valid

Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi indikator lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Adapun Tabel 7 menunjukkan hasil yang sama, yaitu akar AVE setiap variabel lebih besar daripada korelasi antar variabel lainnya. Dengan demikian, model penelitian memiliki validitas yang baik.

4.2.3 Composite Reliability

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Hair et al. dalam [Jogiyanto, 2011](#)).

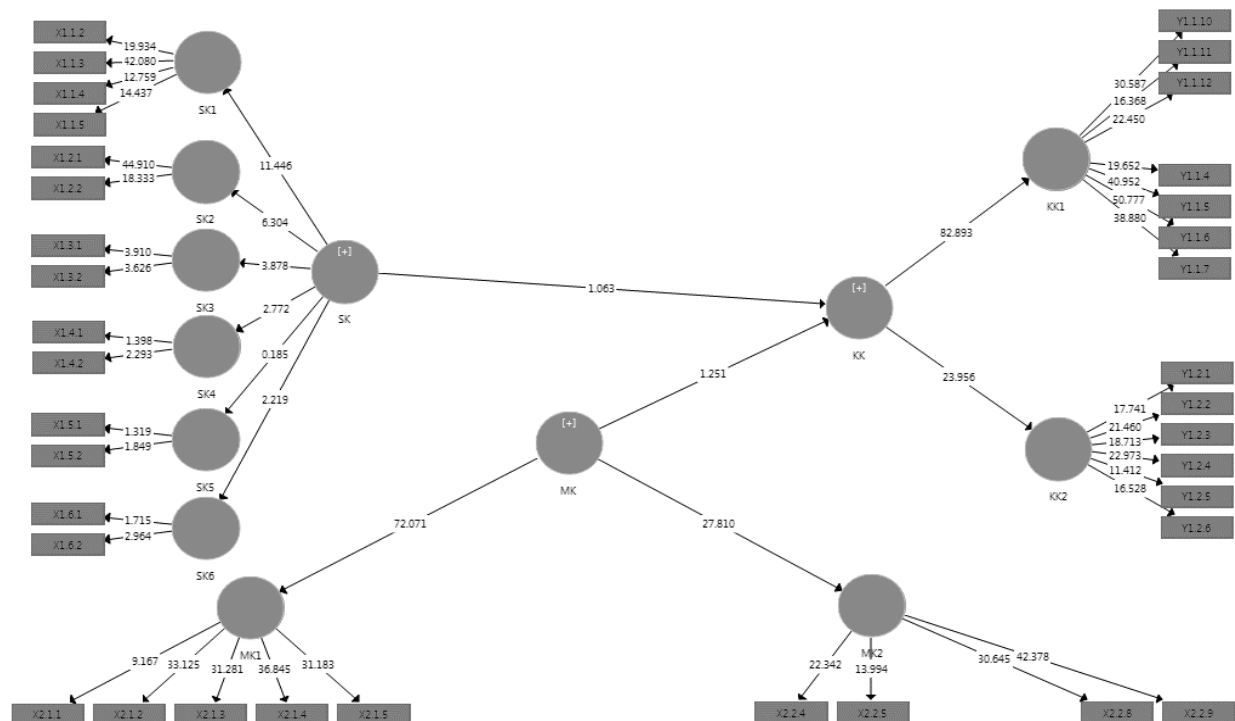
Tabel 8. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

	Reliabilitas Komposit	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
KK1	0.959	0.95	Reliabel
KK2	0.912	0.884	Reliabel
MK1	0.933	0.909	Reliabel
MK2	0.9	0.85	Reliabel
SK1	0.872	0.803	Reliabel
SK2	0.895	0.769	Reliabel
SK3	0.899	0.775	Reliabel
SK4	0.843	0.714	Reliabel
SK5	0.882	0.819	Reliabel
SK6	0.82	0.6	Reliabel

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua hasil uji *composite reliability* lebih besar dari 0,7 sehingga hasil ini dapat diterima. Begitu pun juga dengan hasil uji *cronbach alpha* menunjukkan hasil yang sama atau lebih besar dari 0,6 hasil uji ini dapat diterima sehingga konstruk variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tujuan pengujian model struktural adalah untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel atau untuk menguji hipotesis (Jogiyanto, 2011). Selain itu, evaluasi model struktural berusaha untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh struktur terhadap R^2 . Model struktural dievaluasi dengan menghitung R^2 (koefisien determinasi) untuk variabel dependen dan nilai koefisien jalur untuk variabel independen, yang kemudian dianalisis signifikansinya menggunakan t-statistik untuk setiap jalur. Gambar 4 berikut mengilustrasikan efek dari PLS Bootstrapping:



Gambar 3. Hasil *Bootshtrapping*

Selain itu, pentingnya model prediktif dalam pengujian model struktural dapat ditentukan dengan memeriksa nilai t-statistik antara variabel independen dan dependen dalam tabel koefisien jalur pada *output* SmartPLS Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. *Path Coefficient* (Mean, STDEV, t-Value)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)
KK -> KK1	0.927	0.929	0.011	82.097
KK -> KK2	0.837	0.837	0.036	23.278
MK -> KK	0.133	0.137	0.103	1.287
MK -> MK1	0.924	0.926	0.013	71.914
MK -> MK2	0.856	0.855	0.032	26.746
SK -> KK	0.122	0.119	0.109	1.115
SK -> SK1	0.864	0.848	0.061	14.152
SK -> SK2	0.661	0.649	0.104	6.357
SK -> SK3	0.582	0.546	0.162	3.595
SK -> SK4	0.383	0.406	0.145	2.634
SK -> SK5	0.051	0.069	0.264	0.193
SK -> SK6	0.344	0.36	0.16	2.157

4.4 Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* Stres Kerja ke Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,122 dan nilai t-statistik 1,115. Jika merujuk pada syarat diterimanya hipotesis yaitu apabila nilai sampel asli positif, maka berarti sifat hubungan independen dan dependen adalah positif, serta apabila nilai dari t statistik di atas 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak, di mana tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Lebih lanjut, Tabel 10 menunjukkan pula bahwa nilai *original sample* Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,133 dan nilai t-statistik 1,287. Jika merujuk pada syarat diterimanya hipotesis yaitu jika nilai sampel asli positif, berarti sifat hubungan independen dan dependen adalah positif serta nilai t statistik di atas 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak, di mana tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan hasil uji model struktural bahwa untuk melihat signifikansi suatu model dapat dilakukan uji model struktural. Hasil uji t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen menunjukkan nilai $\geq 1,96$ yang berarti bahwa variabel independen stres kerja tidak berpengaruh terhadap dependennya, yaitu kepuasan kerja. Lebih lanjut, peneliti menggunakan *original sample* untuk melihat sifat hubungan antar variabel. Jika nilai *original sample* negatif, maka sifat hubungan antar variabel independen dan dependen positif, begitu pun sebaliknya. Hasil dari tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai t-statistik variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1.115. Sementara untuk nilai *original sample* sebesar 0.122. Dengan demikian, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan bersifat negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [Dhania \(2010\)](#) yang melakukan studi pada *Medical Representative* di Kota Kudus menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Jika merujuk teori Quick & Quick dalam [Rivai \(2013:308\)](#), stres terbagi menjadi dua bagian. Pertama, *Eustress* yang merupakan respons stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Kedua, *Distress* merupakan respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Dalam hal ini stres kerja pada Sat Lintas Polrestabes Makassar tinggi namun tidak mempunyai pengaruh terhadap kepasan kerja. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa stres yang dialami Sat Polantas Polrestabes Makassar mengarah pada Eustress, yang bersifat positif. Sehingga meskipun stres tinggi tetapi tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji model struktural pada tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0.133, yang berarti bahwa hubungan variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja bersifat negatif. Lebih lanjut, nilai t-statistik motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1.287 atau kurang dari nilai yang ditentukan, yaitu di atas 1.96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berhubungan terhadap kepuasan kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [Zafar et al. \(2014\)](#) berjudul *Determinant of Employee Motivation and its impact on Knowledge Transfer and Job Satisfaction* yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar dari hasil penelitian tinggi, namun setelah diuji signifikansi antar konstruk ternyata tidak berhubungan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Stres Kerja secara parsial tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar.
- b. Motivasi Kerja secara parsial tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Diharapkan lebih banyak peneliti yang dapat menyempurnakan penelitian ini dengan mengkaji lebih banyak faktor konstruk selain yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Penelitian ini masih memiliki kekurangan lainnya, yaitu nilai konstruk yang tinggi antar masing-masing variabel, namun tingginya nilai tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap antar variabel. Hal ini bisa dijadikan pertimbangan lain untuk penelitian selanjutnya.

Referensi

- Amaranto, Ernesto et al. (2003). Police Stress Interventions. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 3, 47-53.
- Ayu, Putu. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(2), 193-201.
- Ayu, Putu. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Seni Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Sains Manajemen Program Magister Sains Manajemen UNPAR*, 5(2).
- Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/1133>di akses tanggal 27 Feb 2018 pukul 13.58.
- Buitendach, Joharuna H. (2009). The Validation of The Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in Selected Organizationz in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1-8.
- Dhanial, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Penerbit Laksana, Jogjakarta.

- Husein, Umar. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Ivanchevich, John M., et al. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Jaya, I Gede Nyoman & Sumertajaya, I Made. (2008). *Permodelan Persamaan Struktural dengan Partial Least Square*. Semnas Matematika dan Pendidikan Matematika, 1-119.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. STIM YKPN: Yogyakarta.
- Kartika, Endo Wijaya & Kaihatu, Thomas S. (2010). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behaviour*. Edisi 10. Penerbit andi, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2011). *Organisational Behavior an Envidence-Based Approach*. Edisi 12. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham H. (2017). *Motivation and Personality*. Cantrik Pustaka.: Yogyakarta.
- Noermijati & Nuryana, Widya. Z. (2011). Peranan Karakteristik Individu dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Resor Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(2), 309-319.
- Noermijati & Primasari, Diana. (2015). The effect of The Job Stress and Job Motivation on Employees Peformance Throught Job Satisfaction: Study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya. *Journal of Economic, Business, and Accountancy Ventura*, 18(1), 231-240.
- Riaz, Muhammad, et al. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370-1382.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Dedy. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ketiga. Rajawali Pers: Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior*. Peason Education, Prentice Hall. New Jersey.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Terj. Tim Indeks. PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Saleem, Rizwan, et al. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Bussines and Management*, 5(11).
- Sohail, Amir et al. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Comitment on Job Satisfaction: (A Case of Educational Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 14(6), Version 1.0. 2014.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Centre for Academic Publising Service.
- Suryawan, Ian Nurpatria & Andrew, Richard. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 13(1), 54-61.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Edisi 1. Rajawali Pers: Jakarta.
- Wakida, Edith. (2014). *Job Satisfaction-a Literature Review on Employee Motivation, Attitudes and Turnover: What is The Relationship*. Mbarara University of Science & Tecnology, (Online) Diakses pada tanggal 25 Februari 2018. Pukul 21.16.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Rajawali Pers: Jakarta.
- Wibowo, Mada Adi & Putra, Yanuar Surya. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(17).
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Rajawali Pers: Jakarta
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Wuwungan, Ronna Yulia et al. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 298-307.

- Zafar, N., Ishaq, S., Shoukat, S., & Rizwan, M. (2014). Determinants of employee motivation and its impact on knowledge transfer and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 50.
- Zuhri, S., Andriansyah, A., Asmadi, D., & Khajar, S. (2017). Analisis Loyalitas Pelanggan Industri Jasa Pengiriman Menggunakan Structural Equation Modeling. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 15(2), 101-108.