



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd>.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Efektivitas Kerja Booster Kinerja: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di CV. Meteor Cell

Achmad Zamroni¹, Moh. Cholid Mawardi², Muhammad Ridwan Basalamah³

¹Universitas Islam Malang, Malang, Indonesia, 22552081008@unisma.ac.id

²Universitas Islam Malang, Malang, Indonesia, mcholidmawardi_fe@unisma.ac.id

³Universitas Islam Malang, Malang, Indonesia, ridwanbasalamah@unisma.ac.id

Corresponding Author: 22552081008@unisma.ac.id¹

Abstract: *This study aims to determine the influence of work effectiveness on employee performance through job satisfaction as a mediating variable at CV. Meteor Cell. This study was conducted on 74 employees using a non-probability sampling technique, which does not provide equal opportunity for each element. The data analysis technique used Smart PLS (Partial Least Square) software. The results of the quantitative analysis in this study indicate that CV. Meteor Cell employees perceive all research variables, namely work effectiveness and employee performance. Work effectiveness has a significant effect on employee performance at CV. Meteor Cell. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Motivation has a significant effect on employee performance at CV. Meteor Cell. Workload has a significant effect on employee performance, through motivation, which has a significant effect on employee performance at CV. Meteor Cell.*

Keyword: *Work Effectiveness, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh antara Efektifitas Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di CV. Meteor Cell. Penelitian ini dilakukan pada 74 pegawai. menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur. Teknik analisis data menggunakan Software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai CV. Meteor Cell merepsepsikan semua penelitian, yaitu Efektifitas kerja dan kinerja pegawai. Efektifitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Meteor Cell. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Meteor Cell. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Meteor Cell.

Kata Kunci: Efektifitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis industri ritel telekomunikasi seperti Meteor Cell (CV. Meteor Panen Arto) menghadapi persaingan yang sangat ketat. Perubahan tren smartphone, fluktuasi harga kuota data, hingga munculnya kompetitor baru menuntut perusahaan untuk bergerak lebih lincah. Dalam kondisi ini, efektivitas kerja karyawan bukan lagi sekadar target, melainkan fondasi utama agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang.

Perseroan juga mampu mempertahankan performa positifnya di sepanjang 2019, dari pertumbuhan kinerja konsolidasi produksi, penjualan, perolehan pendapatan dan laba, melebihi target yang ditetapkan pemegang saham. Tahun 2019, kami berhasil mencatat rekor produksi tertinggi sepanjang sejarah industri ritel telekomunikasi di Indonesia. Para produsen ritel telekomunikasi dibawah koordinasi ritel telekomunikasi Indonesia.

Pihaknya mengklaim kinerja produksi pada 2019 relatif lebih baik dari tahun sebelumnya, karena adanya peningkatan volume dari periode 2018. Salah satu faktor penyebab peningkatan volume di mana karyawan mampu mencapai target organisasi dengan pemanfaatan sumber daya yang tepat. Di Meteor Cell efektivitas ini terlihat dari kecepatan pelayanan pelanggan, ketepatan dalam pencapaian target penjualan bulanan, serta kemampuan teknis dalam menangani keluhan pelanggan. Namun, mencapai efektivitas yang konsisten adalah tantangan besar di tengah beban kerja yang tinggi.

Untuk memacu produktivitas, manajemen sering kali menerapkan berbagai Booster Kinerja. Booster ini dapat berupa insentif finansial (bonus penjualan), fasilitas kerja yang modern, program pelatihan berkala, hingga penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Asumsinya, dengan adanya stimulus atau "booster" ini, karyawan akan memiliki energi tambahan untuk bekerja lebih giat. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa stimulus eksternal saja terkadang tidak cukup untuk menghasilkan kinerja jangka panjang yang stabil.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat target pencapaian suatu organisasi/perusahaan yang dijabarkan melalui program atau kebijakan yang dituangkan dalam rencana strategis jangka panjang atau pendek, dalam mencapai sasaran tujuan misi dan visi organisasi. Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilannya jikalau sasaran target individu karyawan atau sekelompok karyawan mempunyai parameter target yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan. Dari kalimat ini maka mustahil kinerja individu atau organisasi dapat diukur tingkat keberhasilannya, jika belum mempunyai parameter yang jelas, (Moeheriono, 2012: 95).

Pengertian sumber daya manusia dari peneliti Becker & Gerhart di tahun 1996 dalam Kananlua (2001), adalah sarana perubahan yang sangat strategis dalam memberikan pengaruh ekonomi yang sangat signifikan melalui perubahan fokus dalam pembentukan nilai. Akhir-akhir ini dalam persaingan tingkat global yang semakin ketat dan semakin keras memunculkan sarana perubahan ini, yaitu Sumber Daya Manusia menjadi suatu paradigma utama dalam memenangkan persaingan bisnis, terutama dilihat dalam mencari sejumlah keunggulan-keunggulan kompetitif. Hal ini menyiratkan bahwa semakin tinggi dari strategi yang dipakai dalam Sumber Daya Manusia, semakin erat kemungkinan tercapainya tingkat efektif organisasi yang lebih baik.

Hidayat (2011) menyebutkan kepuasan kerja adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja, hal ini berarti apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja dari individu karyawan. Kepuasan kerja dalam hal ini menyangkut sikap individu karyawan daluam tindak tanduk pekerjaannya, kepuasan kerja akan tercipta pada wujud perilaku dan kinerja karyawan tersebut. Individu karyawan yang puas akan kinerjanya akan bekerja dengan etos dan semangat kerja tinggi, sehingga akan

meningkatkan kinerja perusahaan secara langsung atau maupun tidak langsung terhadap target yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan.

METODE

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan dengan pendekatan inferensial. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Meteor Cell. sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang disebarkan	74
Kuisisioner tidak kembali	74
Kuisisioner tidak lengkap	(0)
Kuisisioner yang dapat diolah	74

Sumber: Data sekunder yang diolah (2023)

Sumber dan Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang bersumber dari data perusahaan. Metode pengambilan data berupa penyebaran kuisisioner.

Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS). PLS dipilih karena kemampuannya untuk menangani model multivariat yang kompleks yang melibatkan variabel laten, sehingga cocok untuk tujuan penelitian untuk memeriksa beberapa konstruk yang saling terkait. Selain itu, PLS sangat efektif dalam mengelola data yang tidak terstruktur dan kumpulan data yang besar, memberikan prediksi yang kuat bahkan ketika hubungan antar variabel sangat kompleks. Fleksibilitas dan kemampuan prediksi PLS menjadikannya alat yang ideal untuk analisis data dalam penelitian yang membutuhkan pemodelan yang canggih dan kesimpulan yang dapat diandalkan.

Dengan merinci desain penelitian, metode pengambilan sampel, proses pengumpulan data, dan pendekatan analisis, bagian metodologi ini memberikan informasi yang cukup untuk memungkinkan replikasi penelitian, sehingga memastikan keandalan dan validitas temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS), yang dilakukan dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0, sebuah teknik SEM berbasis varians, sangat cocok untuk menangani tantangan dalam regresi berganda, terutama ketika

berhadapan dengan jumlah sampel yang kecil. Evaluasi model pengukuran berfokus pada penentuan validitas dan reliabilitas model. Penilaian ini didasarkan pada faktor-faktor seperti loading factor, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity, dan reliabilitas komposit.

Tabel 1. Outer loading Results

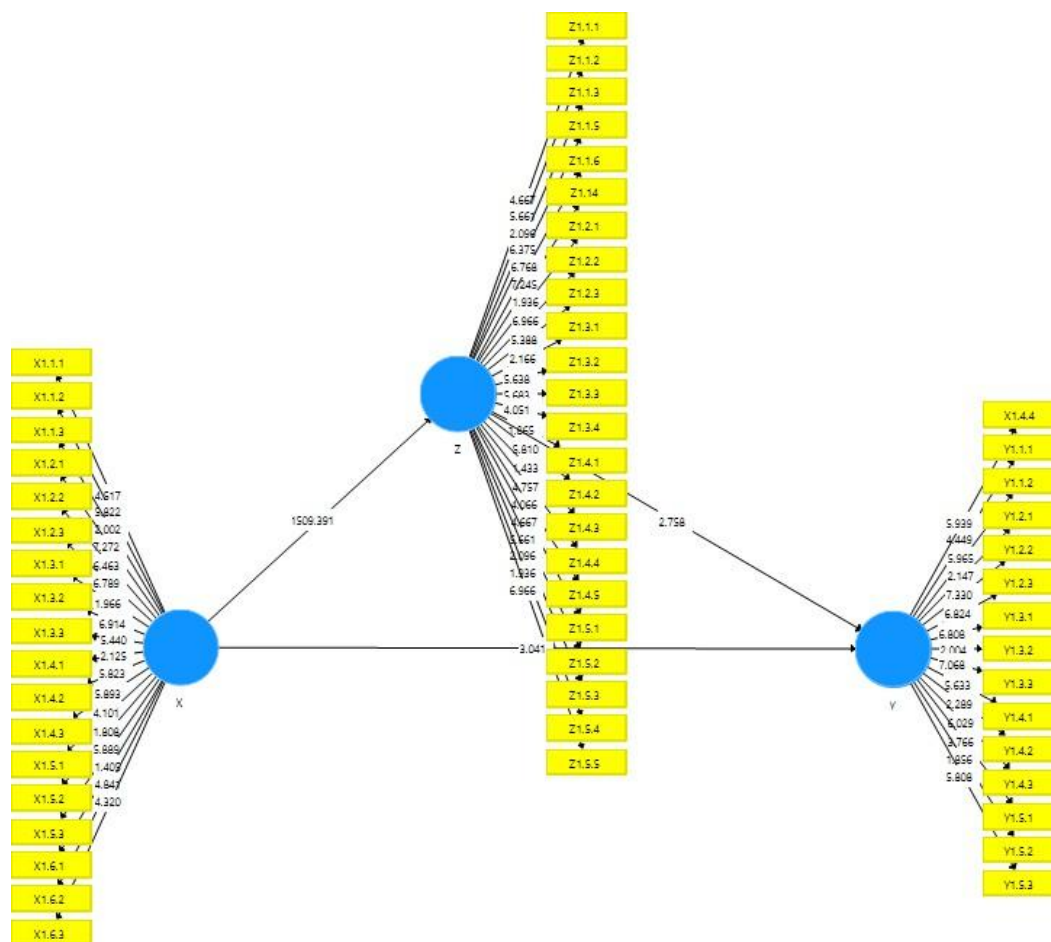
Variabel	Efektifitas Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja
X1.1.1	0.892		
X1.1.2	0.754		
X1.1.3	0.778		
X1.2.1	0.876		
X1.2.2	0.896		
X1.2.3	0.875		
X1.3.1	0.768		
X1.3.2	0.792		
X1.3.3	0.787		
X1.4.1	0.878		
X1.4.2	0.727		
X1.4.3	0.766		
X1.4.4	0.706		
X1.5.1	0.756		
X1.5.2	0.825		
X1.5.3	0.806		
X1.6.1	0.755		
X1.6.2	0.777		
X1.6.3	0.789		
Y1.1.1		0.806	
Y1.1.2		0.748	
Y1.2.1		0.770	
Y1.2.2		0.772	
Y1.2.3		0.789	
Y1.3.1		0.729	
Y1.3.2		0.774	
Y1.3.3		0.741	
Y1.4.1		0.720	
Y1.4.2		0.887	
Y1.4.3		0.712	
Y1.5.1		0.856	
Y1.5.2		0.854	
Y1.5.3		0.732	
Z1.1.1			0.792
Z1.1.2			0.756
Z1.1.3			0.863
Z1.1.5			0.780
Z1.1.6			0.866

Variabel	Efektifitas Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja
Z1.14			0.717
Z1.2.1			0.913
Z1.2.2			0.784
Z1.2.3			0.718
Z1.3.1			0.923
Z1.3.2			0.876
Z1.3.3			0.766
Z1.3.4			0.854
Z1.4.1			0.721
Z1.4.2			0.849
Z1.4.3			0.879
Z1.4.4			0.851
Z1.4.5			0.846
Z1.5.1			0.905
Z1.5.2			0.756
Z1.5.3			0.829
Z1.5.4			0.807
Z1.5.5			0.879

Sumber: Output PLS-SEM (2026)

Tabel 1 menyajikan hasil evaluasi dari indikator luar untuk setiap variabel. Analisis data yang menggunakan Partial Least Squares (PLS) melibatkan pendekatan statistik multivariat yang sering digunakan dalam pemodelan persamaan struktural. Penilaian outer loading langkah penting dalam analisis PLS, yang bertujuan untuk menentukan seberapa baik setiap indikator mencerminkan konstruk yang ingin diukur. Reliabilitas komposit adalah metrik penting untuk mengevaluasi konsistensi internal konstruk dalam sebuah model. Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua konstruk menunjukkan nilai reliabilitas komposit di atas ambang batas 0,7, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang kuat di antara indikator-indikator yang terkait dengan masing- masing konstruk. Hal ini menegaskan bahwa ukuran-ukuran tersebut dapat diandalkan dan mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten di berbagai sampel. Nilai reliabilitas komposit yang memuaskan juga memperkuat ketahanan konstruk yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 1. mengilustrasikan hasil pengujian validitas, yang menunjukkan bahwa model tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan. Outer loadings dari indikator-indikator berada di atas ambang batas yang direkomendasikan, dan nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk melebihi 0,5, yang menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Selain itu, validitas diskriminan dikonfirmasi karena setiap konstruk menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Hasil ini menunjukkan bahwa model pengukuran adalah valid.



Sumber: Output PLS-SEM (2026)
Gambar 1. Validity Testing

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator untuk setiap konstruk memiliki validitas konvergen yang memadai, yang berarti bahwa lebih dari setengah varians indikator-indikator tersebut dijelaskan oleh konstruk yang mendasarinya.

Tabel 2. Value of Average variance Extracted

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Efektifitas Kerja	0.865	0.899	0.884	0.778
Kepuasan Kerja	0.887	0.916	0.898	0.706
Kinerja Karyawan	0.860	0.895	0.883	0.835

Sumber: Output PLS-SEM (2026)

Tabel 3 menunjukkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya, sehingga mengkonfirmasi pencapaian validitas diskriminan. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk berbeda dan menangkap varians uniknya sendiri, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang mengukur setiap konstruk tidak tumpang tindih secara signifikan dengan indikator-indikator yang mengukur konstruk lainnya. Akibatnya, model ini secara efektif membedakan antara konstruk-konstruk tersebut, memastikan bahwa konstruk-konstruk tersebut terwakili secara valid dalam analisis.

Tabel 3. Fornell Larcker Criterion

	Efektifitas Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Efektifitas Kerja	0.854		
Kinerja Karyawan	0.924	0.962	
Kepuasan Kerja	0.934	0.924	0.874

Sumber: Output PLS-SEM (2026)

Tabel 4 mengilustrasikan visualisasi hubungan antar variabel dan menunjukkan kekuatan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, termasuk melalui jalur mediasi yang melibatkan variabel perantara. Hal ini memberikan wawasan yang lebih dalam untuk memahami dinamika antar variabel dalam model penelitian. Tabel 4 menyajikan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Setiap koefisien jalur, t-statistik, dan p-value digunakan untuk menilai apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Tabel ini memberikan gambaran pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian.

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efektifitas Kerja → Kinerja Pegawai	0.523	0.547	0.172	3.041	0.002
Efektifitas Kerja → Kepuasan Kerja	0.997	0.997	0.001	1509.391	0.020
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.475	0.451	0.172	2.758	0.006
Efektifitas Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.474	0.450	0.172	2.758	0.009

Sumber: Output PLS-SEM (2026)

- 1) Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai diketahui nilai t-statistik adalah $0,523 > 1,96$ dan untuk nilai P values nya ialah $0,000 < 0,05$ yang artinya Efektifitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang artinya hipotesis 1 diterima.
- 2) Berikutnya Efektifitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ialah $1509,391 > 1,96$ dan untuk nilai P-values nya ialah $0,000 < 0,05$ yang artinya Efektifitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, artinya hipotesis 2 diterima.
- 3) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ialah $2,758 > 1,96$ dan untuk nilai P values nya ialah $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. artinya hipotesis 3 diterima.
- 4) Efek tidak langsung (indirect) diketahui nilai t-statistik variabel Efektifitas Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai t-statistik ialah sebesar $2,758 > 1,96$ dan nilai P values ialah sebesar $0,006 < 0,05$, hal ini menjelaskan hipotesis bahwa variabel Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel efektifitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai CV. Meteor Cell. mengindikasikan bahwa efektifitas kerja memiliki dampak positif yang kuat terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa ketika budaya organisasi di dalam perusahaan BUMN diterapkan dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu variabel efektifitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai CV. Meteor Cell, berarti bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat efektifitas kerja dan kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka.

Hasil penelitian hubungan tidak langsung diterima yaitu secara parsial variabel Efektifitas kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Meteor Cell melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai CV. Meteor Cell. Hal ini disebabkan karena efektifitas kerja yang terdiri dari 18 item pertanyaan misalnya "Saya menyelesaikan tugas dengan sumber daya minimal" atau "Pekerjaan saya menghasilkan nilai tambah tinggi bagi organisasi". Item ini menangkap input yang meningkatkan kepuasan. Hasil penelitian secara parsial variabel Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Meteor Cell melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pegawai CV. Meteor Cell. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara efektifitas kerja dan kinerja pegawai berarti bahwa pengaruh efektifitas kerja terhadap kinerja pegawai tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui peran kepuasan kerja sebagai jembatan atau perantara yang signifikan. Secara sederhana, efektifitas kerja—seperti efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan sumber daya optimal—pertama-tama meningkatkan tingkat kepuasan pegawai, misalnya rasa bangga atau motivasi dari hasil kerja yang baik, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan, seperti produktivitas lebih tinggi atau pencapaian target yang lebih baik di CV. Meteor Cell.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa ditarik bahwa Efektifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Meteor Cell. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai CV. Meteor Cell.

Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai CV. Meteor Cell Malang, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh pegawai CV. Meteor Cell Malang atau sektor industri yang berbeda. Keterbatasan ini dapat membatasi pemahaman tentang pengaruh efektifitas kerja dalam konteks yang lebih luas. Selain itu penelitian hanya fokus pada dua variabel utama: efektifitas kerja, dan kepuasan kerja. Namun, ada banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja. Ketidakmampuan untuk mempertimbangkan variabel-variabel ini dapat membatasi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

REFERENSI

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). *Herzberg's two-factor theory*. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*: London. Institute of Personnel and Development
- Azwar, A. (1996). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba 4.
- Bailey, L., Seymour, L. F., & Van Belle, J. P. (2017). Impact of ERP implementation on the quality of work life of users: A sub-Saharan African study. *The African Journal of Information Systems*, 9(3), 3.
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of management journal*, 39(4), 779-801.
- Chendi, K. (2015). *Pengaruh Efektifitas SIA dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi*. ISSN : 2302-8556.
- Daft, R.L. (2006). *Manajemen*, edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan & efektivitas kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- David, Garson. (2003). *Aplikasi Amos*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.

- Davis, K & Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, V. (2010). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Fakhri, R. F., & Djastuti, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Fletcher, C. (1993). *Appraisal: Routes to Improved Performance*. London. Institute of Personnel Management.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Graham, J., Haidt, J., Koleva, S., Motyl, M., Iyer, R., Wojcik, S. P., & Ditto, P. H. (2013). Moral foundations theory: The pragmatic validity of moral pluralism. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 47, pp. 55-130). Academic Press.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. I. (2015). Pengaruh Keahlian, Konsistensi, Dan Kondisi Kerja Terhadap Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 2(1), 91-105.
- Herzberg, F. (2015). *Work and the nature of man*. World Publishing. (Karya asli diterbitkan 1966).
- Hidayat. (2011). *Teori Efektifitas dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UGM Pers.
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's two-factor theory of motivation in the public sector: is it applicable to public managers?. *Public Organization Review*, 18(3), 329-343.
- Huselid, MA. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. In: *Academy of Management Journal*. 39: 949 - 69
- Idris, M. M., & Maryam, E. A. (2014). Challenges of Enterprise Resource Planning (ERP) strategy implementation by firms in Kenya. *Penelitian. Program MBA. Universitas Nairobi Kenya*.
- Karamolegkos, G. (2002). *Implementation of enterprise resource planning (ERP) and especially SAP in the construction industry: The case of Elliniki Technodomiki SA*. University of London, University College London (United Kingdom).
- Keith, D., & W, J. (1995). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Khoualdi, K., & Basahel, A. (2014). The impact of implementing SAP system on human resource management: Application to Saudi electricity company. *International Journal of Business and Management*, 9(12), 28-34.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Irwin.
- Kris Diana Devi, Eva, et al. (2009). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Penelitian. Program Pasca Sarjana MM Universitas Diponegoro*.
- Lazer, R and Wikstrom, W. (1977). *Apraising Managerial Performanced*.
- Locke, E. A. (1995). The micro-analysis of job satisfaction: Comments on Taber and Alliger. *Journal of Organizational Behavior*, 123-125.
- Liu, P. L. (2011). Empirical study on influence of critical success factors on ERP knowledge management on management performance in high-tech industries in Taiwan. *Expert Systems with applications*, 38(8), 10696-10704.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). Human resource management: Essential perspectives. (*No Title*).
- Miraza, B. (2004). *Manajemen Bisnis*. Bandung: ISEI.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Montgomery, D.C. (2013). *Design and Analysis of Experiments*, Eight Edition. Arizona: John Wiley & Sons, Inc
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia.
- Pritchard, K., & Johnson, C. V. (2021). *Strategies for employee engagement: A guide for managers*. Routledge.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS- Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen SDM*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (1996). *Organization Behavior*, Seven Edition. New Jersey 07632: A Simon & Schuster Company.
- Robert, D. (1993). *Statistical Models For Casual Analysis*. USA: Wiley, John & Sons.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Sedamaryanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sefianti, T. (2020). Pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan dengan budaya kerja, insentif dan motivasi kerja sebagai pemoderasi pada perusahaan dagang di Kota Subang (Studi pada perusahaan dagang yang berada di kota Subang).
- Sitinjak, J., & Sugiharto. (2006). LISREL. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 1(01).
- Soeprihanto, J. (2001). *Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi1 Cetakan-5. Jakarta: BPFEE.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sumadi, S. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Supomo, B & Indriantoro, N. (2001). *Metodologi Penelitian*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: BFE UGM.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Walizer, M., & Wienir, P. (1987). *Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan*, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Webley, P., & Lea, S. (1997). *Path Analysis*. Exeter, UK: Department of Psychology, University Of Exeter.
- Wibowo. (2007). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.