



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan

Abimono Aji Jendro¹, Mudji Kuswinarno^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Keywords:

Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.

CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan is one of the batik business companies in Tanjung Bumi District, Bangkalan and the largest batik product area in Bangkalan. This business has been around since 2004 and provides all types of Madurese batik such as gentongan, writing cotton or silk, stamping and printing. As one of the batik businesses in Tanjung Bumi, CV. Sumber Arafat, it must have good employees performance, starting from employees work motivation until their satisfaction. This research aims to determine and analyze the effect of job satisfaction and work motivation on employees performance on the CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan partially and simultaneously. It used quantitative methods with the 43 employees as respondents. This research uses a cluster sampling method and the analytical tool used is multiple linear regression with the help of the SPSS 25 program. The data collection methods included interviews, questionnaires and literature studies. The results showed that (1) job satisfaction has a positive and significant effect on the employees performance of CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan partially is 0.336; (2) work motivation has a positive and significant effect on employees performance of CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan partially is 0.453; and (3) job satisfaction and work motivation effect on the employees performance of CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan simultaneously is 60.4%.

✉ Penulis Korespondensi*

Mudji Kuswinarno

Email:

mudji.kuswinarno@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan dan kemajuan birokrasi yang begitu pesat mendorong setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta menjadi lebih kompetitif dan inovatif untuk menjaga kesinambungan dan mencapai tujuan organisasi terkait. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik untuk meraih keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan (Safrizal et al. 2020; Faidal, 2020). Keberhasilan suatu bisnis yang bersaing ditentukan oleh komponen manusianya, yang terutama dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Menurut Setiawan (2014) kinerja atau biasa disebut *performance* jika diartikan dalam bahasa Inggris mempunyai makna sebagai buah dari kerja yang bisa dicapai oleh seorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan, berdasarkan wewenang serta tanggung jawab pribadi sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut secara baik dan tidak melebihi ketentuan hukum sesuai dengan moral atau etika. Hal ini akan menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan karena dituntut untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Menurut Riyanda (2017) seorang pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi jika para pegawai mempunyai pengalaman bekerja, pengetahuan, yang mendorong karier, latar belakang, mempunyai kepandaian, dan terampil. Untuk mengetahui kinerja karyawan baik atau tidak salah satunya dengan cara melihat apakah telah memenuhi target yang telah ditetapkan (Safrizal et al. 2020; Safrizal et al., 2020). Perlu diketahui CV. Sumber Arafat adalah penghasil produk batik tulis yang bertempat di Kecamatan Tanjung Bumi, Kabupaten Bangkalan. Pada CV. Sumber Arafat memiliki target produksi per bulan yang dapat menjadi penilaian kinerja karyawan pada CV. Sumber Arafat.

Tabel 1. Target Produksi

Bulan & Tahun	Target produksi	Realisasi produksi	Selisih	
			Unit	%
Januari 2023	2500 kain batik	2480 kain batik	20	8%
Februari 2023	2500 kain batik	2475 kain batik	25	10%
Maret 2023	2500 kain batik	2520 kain batik	0	0%
April 2023	2500 kain batik	2490 kain batik	15	6%
Mei 2023	2500 kain batik	2520 kain batik	10	4%
Juni 2023	2500 kain batik	2480 kain batik	20	8%
Juli 2023	2500 kain batik	2520 kain batik	15	6%
Agustus 2023	2500 kain batik	2485 kain batik	10	4%
September 2023	2500 kain batik	2490 kain batik	10	4%

Sumber : Owner CV. Sumber Arafat

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa target produksi bulanan dari pembuatan batik dari toko batik CV. Sumber Arafat adalah sekitar 2500 kain batik, dalam waktu 10 bulan pada tahun 2023 ada beberapa bulan produksi melebihi target yang ditentukan dikarenakan terdapat beberapa pesanan diluar target yang diterima oleh pihak CV. Sumber Arafat. Dari pencapaian hasil target produksi tersebut masih ada beberapa bulan yang tidak dapat memenuhi target, hal tersebut tidak lepas dari kepuasan dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Diprediksikan karyawan melakukan hal ini, kemungkinan yang terjadi dikarenakan penurunan kinerja disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja dan motivasi karyawan yang juga mengalami penurunan. Penurunan ini berdampak kurang baik bagi owner Batik Sumber Arafat. Hal ini dapat dilihat dengan sedikitnya produk batik yang disetor dalam jangka waktu yang tidak ditentukan dikarenakan masih menganut sistem kerja tidak terikat dan sistem upah harian, minimnya bonus yang didapatkan, hubungan antar karyawan yang bersifat individualis, kurangnya komunikasi antara pemilik dengan karyawan dikarenakan beberapa karyawan kurang memahami IPTEK sebab rata-rata karyawan CV. Sumber Arafat adalah ibu rumah tangga bahkan lansia, serta tidak

adanya rumah produksi akibat dari sistem pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan dilakukan di rumah masing-masing karyawan.

Menurut Handoko (2015) kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, pemilik atau atasan harus bisa memenuhi kebutuhan karyawannya supaya karyawan memperoleh kepuasan kerja. Dalam hal kebutuhan, terdapat tiga kebutuhan pokok atau primer yang menjadi tujuan utama seseorang untuk bekerja yaitu sandang, pangan, dan papan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya. Demikian juga pada karyawan CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan, masing-masing karyawan memiliki motivasi yang berbeda. Menurut Hasibuan (2016) menerangkan "motivasi yaitu dorongan upaya penggerak yang mewujudkan energi kerja supaya mereka mau bekerjasama, secara baik, dan menyatu dengan segenap kemampuan dan upaya demi meraih usaha yang memuaskan." Kurangnya motivasi para karyawan juga dipengaruhi sebab kurangnya pendorong yang di dapat karyawan serta instruksi untuk melakukan sebuah kegiatan dikarenakan atas hubungan antara karyawan yang bersikap individualis. Maka dari itu diperlukan motivasi kerja dari pemilik maupun manajer terhadap karyawan yang bekerja dirumahnya masing-masing agar tetap terjaga kualitas kinerjanya. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasilah yang mendorong karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Endra (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlambang et al., (2022), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**The Influence Of Job Satisfaction And Work Motivation On Employee Performance Of CV. Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan**
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek pada penelitian ini yaitu karyawan CV. Sumber Arafat. Sampel yang digunakan sebanyak 43 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik cluster sampling dimana peneliti memilih sampel secara subyektif dengan pertimbangan tertentu. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data primer ialah dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder yaitu menggunakan buku dan jurnal. Pengukuran variabel pada penelitian ini

HASIL PENELITIAN
Uji Instrumen
Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	R table	Kesimpulan
X1	X1.1	0,615	0,3008	Valid
	X1.2	0,610	0,3008	Valid
	X1.3	0,884	0,3008	Valid
	X1.4	0,600	0,3008	Valid
	X1.5	0,705	0,3008	Valid
	X1.6	0,656	0,3008	Valid
	X1.7	0,774	0,3008	Valid
	X1.8	0,882	0,3008	Valid
	X1.9	0,641	0,3008	Valid
	X1.10	0,669	0,3008	Valid
X2	X2.1	0,882	0,3008	Valid
	X2.2	0,808	0,3008	Valid
	X2.3	0,658	0,3008	Valid
	X2.4	0,699	0,3008	Valid
	X2.5	0,753	0,3008	Valid
	X2.6	0,786	0,3008	Valid
	X2.7	0,754	0,3008	Valid
	X2.8	0,807	0,3008	Valid
	X2.9	0,673	0,3008	Valid
	X2.10	0,706	0,3008	Valid
Y	Y1	0,711	0,3008	Valid
	Y2	0,757	0,3008	Valid
	Y3	0,684	0,3008	Valid
	Y4	0,881	0,3008	Valid
	Y5	0,793	0,3008	Valid
	Y6	0,842	0,3008	Valid
	Y7	0,685	0,3008	Valid
	Y8	0,678	0,3008	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel X1, X2, dan Y memberikan hasil yang valid dengan nilai r-hitung yang lebih besar dari 0,3008. Sehingga untuk nilai r-hitung > r-tabel adalah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,865	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,906	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan nilai *cronbach alpha* variabel kepuasan kerja 0,865, variabel motivasi kerja 0,906 dan variabel kinerja karyawan

0,874. Nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	50,992	3,302		15,441	0,73		
X1	0,236	0,098	0,336	2,414	0,020	0,643	1,554
X2	0,285	0,088	0,453	3,255	0,002	0,643	1,554

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 50.992 + 0,236X1 + 0,285X2 + e$$

- Koefisien Konstanta memperlihatkan nilai sejumlah 50.992, artinya jika variabel bebas yaitu Kepuasan (X1) dan Motivasi kerja (X2) bernilai 0, maka variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 50.992.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan (X1) memperlihatkan nilai sebesar 0,236, artinya setiap peningkatan 1% nilai variabel Kepuasan (X1), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,236. Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X2) memperlihatkan nilai sebesar 0.285, artinya bahwa setiap peningkatan 1% nilai variabel Motivasi (X2), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0.285, Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi R²

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,790	0,623	0,604	2,459

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi R² pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Adjust R Square 60,4% mengandung arti bahwa kemampuan variabel Kepuasan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,4%. Sedangkan sisanya 39,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50,992	3,302		15,441	0,73
X1	0,236	0,098	0,336	2,414	0,020
X2	0,285	0,088	0,453	3,255	0,002

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) pada tabel 8 menunjukkan bahwa:

- nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja $0,020 \leq 0,05$ dan t-hitung pada tabel hasil uji T coefficients $2,414 > 2,021$. Sehingga dapat diambil kesimpulan H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
- nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja $0,002 > 0,05$ dan t-hitung pada tabel hasil uji T coefficients $3,225 < 2,021$. Sehingga dapat diambil kesimpulan H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	112,544	2	56,272	20,061	.000 ^b
Residual	112,201	40	2.805		
Total	224,744	42			

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai F-hitung $> F$ -tabel yaitu $20,061 > 2,82$. Selain itu perolehan nilai signifikansi yaitu $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada SPSS variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berepengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pada uji t yang menunjukkan $0,020 \leq 0,05$ dan nilai t-hitung $2,414 > 2,021$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial pada variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan frekuensi penilaian responden untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan indikator dengan pernyataan "saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini", responden menyatakan setuju dengan presentase 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dapat membuat karyawan lebih nyaman dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endra (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Prasilowati (2019), yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang et al., (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada SPSS variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t yang menunjukkan $0,002 \leq 0,05$ dan nilai t-hitung $3,255 > 2,021$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pada variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan frekuensi penilaian responden untuk variabel motivasi kerja menunjukkan indikator dengan pernyataan “saya mendapatkan jam istirahat kerja yang cukup”, responden menyatakan setuju dengan presentase 95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya jam istirahat kerja yang cukup maka motivasi kerja karyawan juga baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaputra & Kusuma, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sebanyak 43 responden khususnya karyawan CV. Sumber Arafat dipilih sebagai sampel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebesar 33,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Arafat. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan presentase 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Arafat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163-188.
- Aziz, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Endra, T. F. S. S. (2021). Tri Finta Syandi Syah Endra, 2021, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta,, 14(2): 50-61. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.

- Faidal, F. 2020. The Study of Workplace and Work Experiences on Employee Performance. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No.4, pp. 10430 – 10440
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Melayu SP. 2016 "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Juni Antari, A. A. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sma Negeri 1 Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 8(2), 335–341. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v8i2.985
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 68–77. <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/222>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Kurniawan, A. H. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1).
- Lengkong, V. P. K., & Loindong, S. (2019). *Jurnal EMBA : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*. 841 *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Maisaroh, R., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Puspa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 134–140.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Ordelia, S., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Santa Great Industry di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 214. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17194>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358.

- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Usman, I., & Gunarsa, F. A. (2020). The effect of transformational leadership on job satisfaction: The mediation effect of self-efficacy and work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The effect of participatory leadership on performance through psychological empowerment and trust-in-supervisors. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1234-1246.
- Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Jurnal EMBA*, 1(4), 667–668.
- Samsul, A., & Mahardikaningsih Rahayu. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja., 5(02), 98–106.
- Santoso, A. B., & Oktavia, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Gunung Jati Cirebon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1217–1228. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan. *AKSIOMA : Jurnal Manajemen*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.30822/aksioma.v1i2.1792>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432–442. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1682>
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.124>
- Zulaspan, T., Kesha Stevanie, S., & Muhammad, A. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(September), 161–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>