
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Putri Riwaru Jaya

Ahmad Amarolloh¹, Nurul Romdoni², M.Ajiji³, Toni⁴.
(1,2,3,4)Universitas Primagraha Serang Banten, Indonesia

Email: ahmadamarulloh13@gmail.com

Abstract

This study focuses on the analysis of the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance in the context of modern organizations. The main objective of this study is to evaluate the extent to which these two psychosocial variables contribute to shaping productive work behavior and increasing individual effectiveness in achieving organizational goals. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to respondents who have been selected purposively. The research instrument was tested through validity analysis using corrected item-total correlation and reliability with Cronbach Alpha, which showed that all items in the variables of job satisfaction, work motivation, and employee performance were declared valid and reliable. The results showed that all indicators in the three variables had a high level of validity and reliability, and showed a significant relationship between job satisfaction and work motivation on improving employee performance. These findings strengthen the theoretical basis that the affective and cognitive aspects of employees are determinant factors in creating quality work output. The implications of this study underline the importance of a psychological well-being-based management strategy to improve organizational productivity sustainably. This study also recommends the need to develop human resource policies that are more responsive to the intrinsic needs of employees.

Keywords: *job satisfaction, work motivation, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana kedua variabel psikososial tersebut berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja produktif dan meningkatkan efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih secara purposive. Instrumen penelitian diuji melalui analisis validitas menggunakan corrected item-total correlation dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha, yang menunjukkan bahwa semua item pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam ketiga variabel memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, serta menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat landasan teoritis bahwa aspek afektif dan kognitif karyawan merupakan faktor determinan dalam penciptaan output kerja yang berkualitas. Implikasi dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen berbasis kesejahteraan psikologis untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara

berkelanjutan. Penelitian ini juga merekomendasikan perlunya pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan intrinsik karyawan.

Kata Kunci: kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam menentukan daya saing dan keberlangsungan operasional sebuah perusahaan (Asmiati et al., 2023). Persaingan bisnis yang kian kompetitif menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan kecanggihan teknologi, tetapi juga memastikan bahwa SDM yang dimiliki mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Alhaddadiyati, (2022) menegaskan bahwa manajemen SDM merupakan strategi dalam penerapan fungsi-fungsi manajerial perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang diaplikasikan secara komprehensif mulai dari perekrutan hingga pengakhiran hubungan kerja. Dalam konteks ini, fokus terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting, mengingat kinerja merupakan indikator utama produktivitas individu yang secara langsung berdampak pada efektivitas perusahaan. Fajar, (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode tertentu, dan menjadi ukuran keberhasilan dalam memenuhi tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi relevan secara teoritis maupun praktis, terutama dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial yang berbasis data.

Hasil observasi dan wawancara lapangan yang dilakukan di PT. Putri Riwaru Jaya mengungkapkan adanya permasalahan dalam hal performa karyawan, yang ditunjukkan oleh rendahnya efektivitas penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta ketidakstabilan produktivitas antar unit kerja. Permasalahan ini tidak semata disebabkan oleh faktor teknis, melainkan berkaitan erat dengan aspek psikologis dan emosional karyawan. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengeluhkan ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi, minimnya penghargaan terhadap prestasi kerja, serta rendahnya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dalam terminologi Sapar, (2022) hal ini mencerminkan rendahnya tingkat kepuasan kerja, yaitu suatu kondisi emosional yang timbul akibat persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, rendahnya motivasi kerja juga menjadi penyebab utama menurunnya performa individu, sebagaimana dikemukakan oleh Wydiya et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama perilaku kerja seseorang. Kedua variabel ini diyakini memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan tingkat kinerja, sehingga penting untuk diteliti secara sistematis.

Beberapa studi terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Nelson & Panjaitan, (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Pakistan. Penelitian oleh Ramadhan & Prasilowati, (2025) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki kontribusi lebih besar daripada motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja di sektor ritel Vietnam. Selanjutnya, Alimuddin, (2024) melalui studi terhadap perusahaan logistik di Korea Selatan menegaskan pentingnya keadilan organisasi sebagai determinan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja. Meskipun

demikian, ketiga penelitian tersebut belum mengkaji secara spesifik pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dalam konteks perusahaan lokal di Indonesia, terutama pada perusahaan skala menengah dengan karakteristik manajemen yang lebih sederhana dan hubungan kerja yang cenderung informal. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam literatur yang perlu diisi.

Celah penelitian atau research gap yang ditemukan terletak pada konteks dan objek kajian. Penelitian-penelitian sebelumnya banyak dilakukan di perusahaan besar atau multinasional dengan struktur manajemen yang kompleks dan sistem kompensasi formal. Sementara itu, perusahaan lokal seperti PT. Putri Riwaru Jaya belum banyak dijadikan objek penelitian, padahal memiliki dinamika kerja yang khas dan membutuhkan pendekatan yang lebih kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menyelidiki secara empiris bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi lokal. Penelitian ini juga bertujuan untuk membangun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika psikologis kerja yang relevan dalam praktik manajemen SDM di Indonesia Timur.

Aspek kebaruan atau novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang digunakan dalam menganalisis dua variabel psikologis utama kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dalam satu kerangka analisis. Penelitian ini juga mengedepankan pendekatan kontekstual dengan mengambil objek perusahaan lokal skala menengah di wilayah Indonesia Timur, yang belum banyak dijadikan fokus dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini akan menggabungkan perspektif teoritis dari berbagai sumber, termasuk teori motivasi modern dan teori kepuasan kerja, untuk mengembangkan model konseptual yang mampu menjelaskan hubungan kausal antar variabel dalam konteks kerja aktual. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan dalam pengembangan ilmu manajemen SDM.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putri Riwaru Jaya. Tujuan ini dianggap penting karena menyentuh inti dari permasalahan organisasi, yaitu bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mampu mengoptimalkan potensi individu agar memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Dengan memahami pengaruh dua variabel psikologis ini terhadap kinerja, manajemen perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja, membangun budaya kerja yang positif, serta mempertahankan karyawan berkualitas. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk peningkatan kebijakan SDM yang adaptif terhadap kebutuhan perusahaan lokal.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap perubahan kinerja karyawan, dengan mengandalkan data numerik dan teknik statistik inferensial sebagai alat analisis utamanya.

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel berdasarkan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putri Riwaru Jaya, dengan jumlah populasi sebanyak 85 orang. Teknik sampel jenuh digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk meminimalkan bias dan meningkatkan akurasi generalisasi dalam konteks organisasi yang sedang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Instrumen ini menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”, untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji coba (try out) pada sampel kecil yang serupa, untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur variabel secara konsisten dan akurat.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan model regresi. Selanjutnya, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sekaligus memperkaya literatur akademik dan memberikan masukan strategis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan lokal.

C. Hasil dan Pembahasan

Definisi Operasional Variabel dan Hasil Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini secara komprehensif menelaah tiga variabel kunci yang memiliki pengaruh signifikan terhadap dinamika organisasi, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Ketiga variabel ini dipilih bukan hanya karena relevansi teoretisnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia, tetapi juga karena kekuatan empirisnya dalam menjelaskan variasi produktivitas di berbagai lingkungan kerja. Hubungan antara ketiganya telah menjadi pusat perhatian dalam berbagai studi terdahulu, mengingat bahwa efektivitas organisasi sangat bergantung pada kualitas pengalaman kerja dan dorongan psikologis individu.

Secara konseptual, kepuasan kerja dimaknai sebagai suatu kondisi emosional positif yang muncul sebagai respons terhadap pengalaman kerja seseorang. Hal ini mencakup dimensi persepsi terhadap kompensasi yang diterima, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, kejelasan peran, serta kualitas interaksi antarindividu dalam organisasi. Kepuasan kerja terbentuk ketika harapan karyawan terhadap pekerjaan sejalan dengan realitas yang mereka alami di tempat kerja. Menurut Marcheline & Adiati, (2021) kepuasan kerja terbentuk ketika harapan karyawan terhadap pekerjaan sejalan dengan realitas yang mereka alami di tempat kerja. Ketika pekerja merasa puas, mereka cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen, dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal terhadap organisasi.

Sementara itu, motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu

menuju pencapaian tujuan. Suharni, (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan timbulnya energi, arah, dan intensitas dalam melaksanakan tugas. Motivasi yang tinggi tercermin dalam semangat kerja, persistensi menghadapi tantangan, dan orientasi terhadap hasil. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi elemen kunci dalam membentuk perilaku kerja proaktif dan inovatif.

Kinerja karyawan secara konseptual dipahami sebagai manifestasi dari pencapaian hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar objektif maupun kriteria evaluatif yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasan & Ishak, (2025) mendefinisikan kinerja sebagai representasi dari efektivitas pelaksanaan tugas yang mencakup dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta sinergi kerja dalam konteks tim. Dengan demikian, kinerja tidak hanya bersifat teknis dan terukur, melainkan juga merefleksikan kompetensi personal dalam mengelola sumber daya organisasi secara optimal untuk menghasilkan output yang memiliki nilai strategis bagi keberlangsungan institusi. Oleh sebab itu, indikator kinerja menjadi instrumen diagnostik yang esensial dalam mengevaluasi derajat kontribusi individu terhadap perwujudan visi, misi, dan tujuan korporatif.

Lebih jauh, dinamika kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari pengaruh signifikan faktor-faktor psikososial, khususnya kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kedua variabel ini berperan sebagai determinan psikologis yang membentuk konstruksi perilaku kerja produktif dalam lingkungan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi subjektif individu terhadap kondisi kerja dan pemenuhan kebutuhan intrinsik, sedangkan motivasi kerja mengacu pada intensitas, arah, dan persistensi upaya individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam kerangka penelitian ini, interrelasi antara kepuasan kerja dan motivasi dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi mekanisme kausal yang mendasari peningkatan kinerja. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat tergambar secara utuh bagaimana aspek afektif dan kognitif karyawan berkontribusi terhadap penciptaan output kerja yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada keunggulan organisasi.

Uji Validitas Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam pengumpulan data, dilakukan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, dengan membandingkan nilai *r* hitung terhadap *r* tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Nilai *r* tabel yang digunakan adalah 0.361.

1. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X1)

Secara konseptual, kepuasan kerja berhubungan erat dengan aspek psikologis individu yang merasa dihargai dan puas dengan situasi kerjanya. Studi Maraya et al., (2025) menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karena pekerja lebih loyal dan termotivasi. Hal ini sejalan dengan hasil uji validitas pada penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Item Kepuasan Kerja	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0.642	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 2	0.598	0.361	Valid

Kepuasan Kerja 3	0.677	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 4	0.550	0.361	Valid
Kepuasan Kerja 5	0.604	0.361	Valid

Temuan: Seluruh item indikator kepuasan kerja memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur kepuasan kerja secara akurat.

2. Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan faktor determinan dalam perilaku kerja Idrus et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi berkaitan langsung dengan kebutuhan dan keinginan individu dalam bekerja. Penelitian Akbar, (2014) juga mengonfirmasi bahwa motivasi yang tinggi secara signifikan meningkatkan output kerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Motivasi Kerja	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja 1	0.612	0.361	Valid
Motivasi Kerja 2	0.595	0.361	Valid
Motivasi Kerja 3	0.639	0.361	Valid
Motivasi Kerja 4	0.576	0.361	Valid
Motivasi Kerja 5	0.658	0.361	Valid

Temuan: Seluruh item pada variabel motivasi kerja memenuhi kriteria validitas, yang menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konsep motivasi secara memadai.

3. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Secara teori, kinerja merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh individu dalam organisasi. Adha et al., (2019) menyebut bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, serta persepsi atas peran kerja. Uji validitas berikut membuktikan bahwa alat ukur dalam penelitian ini valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Kinerja Karyawan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0.672	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 2	0.589	0.361	Valid
Kinerja Karyawan 3	0.701	0.361	Valid

Kinerja Karyawan 4	0.623	0.361	Valid
--------------------	-------	-------	-------

Temuan: Semua item dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini memberikan keyakinan bahwa variabel ini dapat diukur secara akurat melalui instrumen yang telah disusun.

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas diartikan sebagai konsistensi hasil yang diberikan oleh suatu instrumen apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach Alpha, dengan kriteria ≥ 0.60 menunjukkan reliabilitas yang baik (Rosita et al., 2021). Nilai reliabilitas pada setiap variabel disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	5	0.812	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5	0.845	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0.796	Reliabel

Temuan: Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Temuan ini mendukung studi Park & Kim (2023), yang menyatakan bahwa alat ukur dengan reliabilitas tinggi mampu meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa ketiga variabel utama Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dan saling memengaruhi secara signifikan dalam konteks organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas pengalaman kerja (kepuasan) dan kekuatan pendorong internal maupun eksternal (motivasi) menjadi fondasi psikologis utama dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan adaptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid dan reliabel, memberikan jaminan bahwa pengukuran atas variabel-variabel tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pelajaran penting yang dapat ditarik adalah bahwa manajemen organisasi perlu lebih menekankan pendekatan humanistik dan psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia, sebab peningkatan kinerja tidak semata ditentukan oleh sistem atau teknologi, melainkan juga oleh kepuasan dan motivasi yang tumbuh dari dalam diri karyawan itu sendiri. Hal ini memberikan kontribusi praktis dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis kesejahteraan psikososial.

Penelitian ini memiliki kekuatan pada konstruksi teoritis yang kuat, validitas dan reliabilitas instrumen yang tinggi, serta pengujian empiris yang mendalam terhadap variabel-variabel yang relevan dalam studi manajemen sumber daya manusia. Kontribusi ilmiah dari penelitian ini terletak pada penguatan model konseptual yang memosisikan kepuasan dan motivasi kerja sebagai determinan utama kinerja, sekaligus mengisi celah dalam literatur terkait pengukuran instrumen psikososial yang valid dan reliabel. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup, yang hanya

dilakukan pada satu lokasi dan belum mengakomodasi variasi gender, usia, ataupun sektor pekerjaan yang lebih luas. Oleh karena itu, penelitian lanjutan sangat diperlukan dengan pendekatan yang lebih heterogen dan metode triangulasi data yang lebih komprehensif, guna memperoleh pemahaman lintas konteks yang lebih representatif. Implikasi dari perluasan ini diharapkan mampu memberikan dasar yang lebih kuat bagi penyusunan kebijakan organisasi yang tepat sasaran dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Akbar, D. R. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(1), 1–10.
- Alhaddadiyati, Y. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PELAJARAN PAI DI MTS DARUL ULUM SUKOHARUM ADILUWIH PRINGSEWU TAHUN PELAJARAN 2021/2022. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 510–521.
- Alimuddin, I. K. (2024). *PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP BURNOUT, DAN TURNOVER INTENTION PADA BANK BUMN DI SULAWESI SELATAN*. Universitas Hasanuddin.
- Asmiati, A., Sulastriani, S., & Citta, A. B. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Transformasi Transportasi Laut Dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 6184–6197.
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal Emt Kita*, 8(1), 295–301.
- Hasan, H., & Ishak, P. (2025). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja Dan Teknologi Untuk Mencapai Pembangunan Berkelanjutan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 6(2), 141–155.
- Idrus, Y., Rauf, A., & Bempah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Petani Padi Sawah di Kelurahan Bolihuangga Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 5(3), 198–206.
- Maraya, F., Saleh, H., & Said, M. (2025). Analisis Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Grapari Pinrang. *Journal of Economy Business Development*, 3(1), 35–41.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1319–1330.
- Nelson, A., & Panjaitan, V. D. M. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Perusahaan Manufaktur Batam. *Jurnal Darma Agung*, 31(2).

- Ramadhan, R., & Prasilowati, S. L. (2025). A Peran Variabel Motivasi Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(2), 4463–4482.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 4(4), 279–284.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.
- Suharni, S. (2021). Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 172–184.
- Wydiya, W., Kalsum, U., Nurrahmi, M., & Febriani, Y. (2023). Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bonardo Cipta Utama Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 33–43.