



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Wawo

^{1*}Nuranisa, ²Jaenab, ³Mawar Hidayanti

^{1,2,3} Prodi manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB, Indonesia

Alamat : Bima Sakti Motor, Jl. Monginsidi, Sarae, Kec. Rasanae Bar., Kab. Bima, Nusa Tenggara Bar.
84118

E-mail Korespondensi: jaenab84.stiebima@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the significant influence of work motivation on employee job satisfaction at the women's empowerment, child protection, population control and family planning (DP3AP2KB) office in Wawo sub-district. This research is included in the category of associative population research. This research uses all employees at the women's empowerment, child protection, population control and family planning (DP3AP2KB) office in Wawo sub-district, totaling 55 employees. The research technique used is saturated samples. The instrument in this research is a questionnaire with a liter scale. Observation data collection techniques, questionnaires, literature study. The data analysis technique uses a validity test, a reliability test and then processed using SPSS. The results of the research show that work motivation has a significant effect on employee job satisfaction at the women's empowerment, child protection, population control and family planning (DP3AP2KB) office in Wawo sub-district.*

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Associative Research*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DP3AP2KB) kecamatan wawo. Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian Asosiatif populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DP3AP2KB) kecamatan wawo yang berjumlah 55 orang pegawai. Teknik penelitian yang dipakai *sampel jenuh*. Instrument dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala liter. Teknik pengumpulan data observasi, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas kemudian di olah menggunakan spss hasil penelitian menyampaikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DP3AP2KB) kecamatan wawo.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Penelitian Asosiatif

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan suatu organisasi. Untuk mengubah arah dan tujuan organisasi, maka mutlak mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi dari SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi. Karena SDM ini yang menjadi perancang, pembuat dan pelaksana kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. SDM juga berperan penting dalam meningkatkan kerja pegawai dinas DP3AP2KB yang baik, sumberdaya manusia adalah unsur yang paling penting karena dengan

adanya SDM yang berkualitas dan profesional tentu akan berpengaruh pada kualitas pegawai. Pembangunan SDM semuanya bermula dari keluarga. Keluarga sebagai unit terkecil dari masyarakat, sebagai pembentuk individu-individu yang sangat berperan penting dalam peningkatan SDM.

Instansi merupakan badan atau lembaga, baik yang dimiliki pemerintah atau swasta. Yang memiliki tanggung jawab untuk mengolah berbagai urusan administrasi dengan tujuan memberikan sebuah layanan kepada masyarakat, instansi juga dapat mengacu pada lembaga non pemerintahan yang dipegang oleh swasta atau perorangan. Instansi dapat dibedakan menjadi dua yaitu instansi pemerintahan dan instansi swasta. Instansi pemerintahan merupakan lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan di lingkungan eksekutif baik di perusahaan maupun di daerah yang menerima komisi-komisi, dewan, dan badan yang mendapat dana dari APBN/APBD. Sedangkan instansi swasta merupakan badan usaha yang didirikan dan di modali oleh seseorang atau sekelompok orang.

Hartati (Idriati dkk, 2021) Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian atau kemampuan. Keterampilan dan harapannya dalam pekerjaan yang ia hadapi. Sebenarnya, kepuasan merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dan pekerjaannya dengan yang diharapkan, di inginkan dan dipikirkannya. Menurut Sukma R,S. (Deanuri dkk, 2020) Aspek dari kepuasan kerja yaitu, salah satunya work if it self atau sebuah pekerjaan tersebut, workers atau lingkungan kerja yang suportif, supervision atau pemimpin dan pay yang didapatkan dari Fasilitas kerja.

Mundari & Zainuri (Wijaya dkk, 2023) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Menurut Sadarmayanti (Sawitri dkk, 2022) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative. Wibowo (Ningrum & Kartin, 2020) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan.

Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DP3AP2KB) kecamatan wawo. Merupakan pusat koordinasi lintas

sectoral dalam melakukan pemberdayaan dan perlindungan anak dan perempuan di kecamatan wawo memberi peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) penyediaan layanan perempuan di kecamatan wawo.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, adapun permasalahan terkait kurangnya pemberian motivasi kerja berupa penghargaan atas apresiasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai. Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terlibat dalam kegiatan organisasi yang ditugaskan. Kurangnya keterlibatan pegawai misalnya mereka enggan terlibat dalam pekerjaan tertentu karena dirasa sulit sehingga pekerjaan tersebut dibebankan ke orang lain. Hal ini tentu mengakibatkan terciptanya hubungan yang tidak harmonis antara sesama pegawai.

2. KAJIAN TEORI

Motivas Kerja

Menurut Hasibuan (Putra dkk, 2020) daya paku seseorang pemimpin untuk mengatur pegawainya berada di kecekatannya mengetahui mengenai motivasi yang jadi akan memberi dorongan bagus meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu usaha. Menurut George & Jones (Asmawiyah dkk, 2020) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Menurut Suwatno (Fadli dkk, 2022) bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian Suwatno (2022) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keselamatan rasa aman, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan karya yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (Santika dkk, 2022) yaitu sikap perasaan yang menompang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Menurut Wibowo (Ningrum & Kartin, 2020) merupakan tingkat perasaan positif seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (Sawitri dkk, 2022) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut fakta fisik dan psikologis. Menurut Robbins dan Judge (Nurwahidin, 2020) dimensi pada variabel kepuasan kerja meliputi work itself, supervisor, dan co workers. Work itself untuk mengetahui sejauh mana tugas atau pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian Robbins dan Judge (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, pekerjaan dengan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- b. Kepuasan pada imbalan, kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
- c. Kepuasan pada kesempatan promosi, promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
- d. Kepuasan pada supervise atasan, hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan.kepuasan kerja

akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

- e. Kepuasan pada rekan kerja, jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

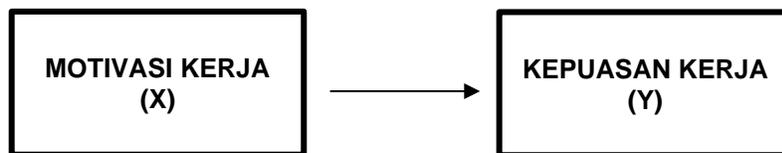
Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tella (Asya dkk, 2023) motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan Herzberg (Asya dkk, 2023) bahwa motivasi adalah suatu faktor penyebab kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan mempunyai tugas penting untuk terus memotivasi pegawai dengan cara memberikan perhatian yang baik untuk kepentingan pegawai agar menjaga kestabilan organisasi sehingga kepuasan kerja pegawai lebih baik dan hal-hal yang dapat membuat ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya dapat terminimalisir. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur, peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Apabila faktor-faktor tersebut berpengaruh maka pegawai akan merasa puas, nyaman, senang bekerja di tempat ia bekerja.

Hipotesis Penelitian

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian in maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang hubungan antara variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2022), adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

Hipotesis Penelitian:

Ho : Diduga Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Ha : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. tehnik analisis sempel jenuh, tehnik analisis dengan regresi linear sederhana. Menurut (Sujarwani, 2022) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaru motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DP3AP2KB) kecamatan wawo.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Wawo. yaitu Sejumlah 55 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) sebanyak 10 orang, SK Bupati 3 orang, dan Honorer 42 orang.

Sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kecamatan Wawo. Sebanyak 55 orang pegawai. Teknik sempel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana teknik penentuan sempel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sempel (Sugiyono, 2022).

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
1	Motivasi Kerja (X)	X1.1	0,702	0,300	Valid
		X1.2	0,687	0,300	Valid
		X1.3	0,514	0,300	Valid
		X1.4	0,795	0,300	Valid
		X1.5	0,549	0,300	Valid
		X1.6	0,795	0,300	Valid
		X1.7	0,570	0,300	Valid
		X1.8	0,795	0,300	Valid
		X1.9	0,570	0,300	Valid
		X1.10	0,795	0,300	Valid
		X1.11	0,711	0,300	Valid
		X1.12	0,539	0,300	Valid
2	Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,699	0,300	Valid
		Y.2	0,715	0,300	Valid
		Y.3	0,699	0,300	Valid
		Y.4	0,664	0,300	Valid
		Y.5	0,748	0,300	Valid
		Y.6	0,569	0,300	Valid
		Y.7	0,723	0,300	Valid
		Y.8	0,679	0,300	Valid
		Y.9	0,658	0,300	Valid
		Y.10	0,702	0,300	Valid
		Y.11	0,702	0,300	Valid
		Y.12	0,684	0,300	Valid
		Y.13	0,653	0,300	Valid
		Y.14	0,677	0,300	Valid
		Y.15	0,627	0,300	Valid

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4 Uji Reabilitas

Variabel Indikator	dan	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Kerja	Motivasi	0,755	> 0,600	Reliabel
Variabel Kerja	Kepuasan	0,875	> 0,600	Reliabel

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	6.505	3.982		1.634	.108
Motivasi Kerja	1.344	.074	.928	18.128	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 6,505 + 1,344X$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,505 dapat diartikan apabila variabel motivasi kerja (X), dianggap nol, maka kepuasan kerja (Y) akan sebesar 6,505.
- Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja (X), sebesar 1,344 artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja (Y) sebesar 1,344 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Koefisien Korelasi

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.859	6.007

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan Tabel 6 nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,928. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang sangat kuat. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka digunakan pedoman seperti berikut:

Tabel 7. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono (2018))

Jadi korelasi hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,928 berada pada interval 0,80 – 1,00 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.859	6.007

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,861 atau 86,10%. Artinya pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BP3AP2KB) Kecamatan Wawo yaitu sebesar 86,10% sedangkan sisanya 13,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji T (Uji Signifikan)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Signifikan)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.505	3.982		1.634	.108
Motivasi Kerja	1.344	.074	.928	18.128	.000

(Sumber Data Spss Versi, 23)

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 18,128 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,008 ($18,128 > 2,008$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa “Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan

Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BP3AP2KB) Kecamatan Wawo yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum & Kartini (2020) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BP3AP2KB) Kecamatan Wawo.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis menyampaikan saran yaitu:

- a. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BP3AP2KB) Kecamatan Wawo, perlu meningkatkan motivasi kerja pegawainya, karena kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan mempengaruhi kepuasan serta kinerja pegawai, jika semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
- b. Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka pihak MSDM diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Bagi calon peneliti yang tertarik meneliti tentang peningkatan kepuasan kerja pegawai diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3 (1) 1
- Asmawiyah, Dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 5 (2) 3
- Asya, I, F, M, Dkk. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10 (3) 4
- Deanuri, M, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia Icikember Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1 (1) 2

- Fadli, R, Dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cilpan Finance T angering II. *Bussman Journal*, 2 (2) 3
- Ghozali. (2022). Aplikasi Analisia Mutualisis Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriati, Dkk. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakolola Belai desa Wilaya Sungai Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3 (1) 2
- Ningrum, R & Kartin, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadayan Selama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2 (2)
- Nurwahidin, M. (2020). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Di Politeknik Negeri Madia Kreatif Jakarta. *Sigma-Mu*, 12 (1) 4
- Putra, G, E, A & Yulianthini, N, N. (2020). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pb Suwala Amarta. *Jurnal Menejemen Dan Bisnis*, 2 (2) 3
- Santika, K, P, A, Dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Kerja Trasformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Values*, 3 (2) 3
- Sawitri, J, Dkk (2022). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Bandara L Lagu Liga Bua Kota Palopo). *Center Of Economic Studen*. 5 (3) 4
- Sawitri, J, Dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Tethadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2 (2) 2
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Alfabeta
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologi Pada Karyawan di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12 (2) 3
- Wijaya, R, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Fasen Creative Quality. *Jurnal Menejemen Dan Ilmu Ekonomi*, 1 (3) 2