

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Yang Sedang Bekerja

Riswanda Prima Ardiyan¹, Ramon Ananda Paryontri²

Program Studi Psikologi dan Ilmu Pendidikan Fakultas Psikologi,
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia¹

Program Studi Psikologi dan Ilmu Pendidikan Fakultas Psikologi,
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia²

Email: ardiyanprima252@gmail.com¹, ramon.ananda@umsida.ac.id²

Correspondent Author: Riswanda Prima Ardiyan, ardiyanprima252@gmail.com

Doi : [10.31316/gcouns.v8i3.6020](https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i3.6020)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui Tingkat kepuasan kerja dengan motivasi pada mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang sedang bekerja dan berkuliah. Menggunakan metode kuantitatif dan mekanisme pengambilan data menggunakan kuesioner dengan sasaran penelitian yaitu mahasiswa psikologi. Sampel 200 orang dengan metode *purposive sampling*. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup efektifitas komunikasi, fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan, kesempatan berkembang, kompensasi kompetitif, apresiasi terhadap kinerja. Hasil menunjukkan hubungan terhadap Tingkat Kepuasan kerja dengan Motivasi sebesar 89 persen. Dari penelitian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan kerja harmonis, yang membuat karyawan termotivasi bekerja lebih baik lagi. Kesimpulan dalam penelitian yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, dimana dengan menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi mempengaruhi tingkat motivasi kerja orang-orang yang terlibat didalamnya, dan dengan adanya motivasi kerja, akan mendorong kinerja yang lebih baik, inovasi dalam bekerja serta membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kata kunci: kepuasan kerja, motivasi, mahasiswa psikologi, karyawan

Abstract

This research aims to determine the level of job satisfaction and motivation among psychology students at Muhammadiyah University of Sidoarjo who are working and studying. Using quantitative methods and data collection mechanisms using questionnaires with research targets namely psychology students. Sample of 200 people with purposive sampling method. Factors that influence job satisfaction in this research include communication effectiveness, flexibility in doing work, opportunities for development, competitive compensation, appreciation of performance. The results show a relationship between the level of job satisfaction and motivation of 89 percent. From research, the factor that influences job satisfaction is harmonious work relationships, which motivate employees to work better. The conclusion of the research is that there is a relationship between job satisfaction and work motivation, where by creating a system and work environment that can increase job satisfaction in the organization, it influences the level of work motivation of the people involved in it, and with work motivation, it will encourage better performance, innovation in work and helping organizations to achieve their goals.

Keywords: job satisfaction, motivation, psychological students, employee

Info Artikel

Diterima Maret 2024, disetujui Mei 2024, diterbitkan Agustus 2024



PENDAHULUAN

Dalam dunia industri saat ini, dimana kesempatan bagi karyawan untuk menempuh Pendidikan dan menjalani pekerjaan secara bersamaan, tentunya akan membuka peluang untuk menciptakan karyawan yang semakin kompeten dalam bidangnya. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni dan kompeten, maka organisasi atau perusahaan akan dapat mencapai performa terbaiknya. Agar sebuah organisasi atau perusahaan mencapai performa terbaiknya dan mampu mencapai tujuan serta bertahan, tentunya harus didukung oleh faktor utama yaitu Sumber Daya Manusia. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi ataupun menjalankan roda bisnis perusahaan, maka penting untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang mampu mendorong organisasi atau perusahaan mencapai hal tersebut (Kalesaran et al, 2014). Sumber daya manusia menjadi poin penting yang berpengaruh pada sebuah organisasi ataupun perusahaan dan bagaimana cara mengelola sumber daya manusia tersebut akan menentukan bagaimana kelanjutan sebuah organisasi ataupun perusahaan berjalan dan bertahan (Ardana et al, 2012). Psikologi sebagai salah satu bidang keilmuan yang cukup erat bersinggungan dengan dunia industri dan organisasi, tentunya membuka peluang bagi mahasiswanya untuk menempuh Pendidikan sekaligus bekerja dalam waktu yang bersamaan. Kondisi ini membuka peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman langsung secara praktis untuk mengimplementasikan serta mendapatkan pengalaman baru dalam dunia kerja dan dunia pendidikan secara bersamaan.

Karyawan sendiri sebagai salah satu aset perusahaan yang sangat berharga, tentunya memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian target perusahaan atau organisasi, salah satu hal yang menjadi krusial terhadap keberlangsungan sebuah Perusahaan ataupun organisasi adalah kepuasan karyawan terhadap tempat kerjanya, Dimana dengan tingginya Tingkat kepuasan kerja, akan meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai target kerjanya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara seseorang menunjukkan dan mengungkapkan perasaannya terhadap pekerjaan yang dijalannya dalam berbagai bentuk (Sunyoto, 2012). Kepuasan kerja juga dapat diartikan bagaimana seseorang secara emosional memiliki kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bahagia terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2014).

Seseorang yang telah terpenuhi kepuasan kerjanya akan menciptakan faktor faktor pendukung lain, salah satunya adalah motivasi untuk dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Motivasi adalah daya dorong atau penggerak bagi seseorang sehingga terpacu untuk menunjukkan kemampuan dan keahliannya serta keterampilannya dalam menjalankan tugas dan bagaimana seseorang memberikan tenaga dan waktunya untuk menjalankan tanggung jawabnya dan menyelesaikan semua tugasnya dalam organisasi agar organisasi dapat mencapai target ataupun tujuan yang ditetapkan (Siagian 2012). Menurut Pamela dan Oloko (2015) Kunci dari sebuah organisasi yang sukses dalam menjaga keberlangsungan hidupnya adalah motivasi yang ada didalam setiap diri anggotanya. Namun dalam perkembangannya, seringkali kepuasan kerja tidak tercapai sehingga menciptakan demotivasi bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah sebuah gambaran bagaimana seseorang mendapatkan kesesuaian atas imbalan yang didapatkannya baik secara materi ataupun non materi setelah dirinya menjalankan tanggung jawab dan tugas tugasnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan pada akhirnya mendorong seseorang untuk dapat terus bekerja secara lebih baik lagi, karena secara hakekatnya seseorang akan terdorong untuk terus melakukan sesuatu secara lebih baik lagi untuk mendapatkan hal hal yang lebih memuaskan daripada kondisinya saat ini.



Kepuasan kerja juga dapat diartikan seseorang yang memiliki perasaan positif atas apa yang dikerjakannya berdasarkan pengamatannya dari berbagai sudut pandang pekerjaan tersebut (Robbins *and* Judge, 2011). Kepuasan adalah justifikasi serta sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan bagaimana cara berhubungan dalam lingkungan kerjanya, jenis pekerjaan yang dilakukan, interaksi dengan rekan kerja, dan hubungan sosial di lingkungan kerjanya. Mengacu pada penjelasan tersebut kepuasan kerja atau *job satisfaction* disimpulkan sebagai hal hal apa saja yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan, memiliki ikatan terhadap organisasi ataupun perusahaan karena ada perasaan senang ketika melakukan pekerjaannya. Diyakini bahwa karyawan yang telah mencapai titik kepuasan kerja akan jauh lebih produktif dan mampu melakukan lebih banyak *improvement* daripada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, ini menjadi sebuah dasar keyakinan bagi seluruh pemimpin perusahaan dan organisasi, sehingga apabila sebuah organisasi ingin mencapai performa terbaiknya dan tetap berada dalam *track* bisnis yang diinginkan, maka penting untuk menciptakan lingkungan ataupun sistem yang dapat mendorong kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya, dalam hal ini khususnya mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang sedang bekerja, dimana mereka harus membagi waktu, pikiran dan tenaga untuk menempuh pendidikan sekaligus menjalani profesi sebagai karyawan secara bersamaan. Kepuasan kerja sendiri dapat disebabkan oleh faktor internal dan juga eksternal. Faktor internal yang meliputi kebanggaan akan profesi yang dijalani, aktualisasi diri, ataupun kebutuhan akan prestasi. Sementara faktor eksternal yang dapat memicu kepuasan kerja dapat berupa *compensation and benefit* yang ditawarkan, system dan jenjang karir, pengakuan terhadap kinerja maupun nama besar perusahaan itu sendiri.

Semua perusahaan dengan berbagai macam model bismis membutuhkan adanya sistem kerja yang mampu menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawannya disegala tingkat jabatan dan akan berpengaruh terhadap performa kerja karyawan di perusahaan. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi, kepuasan serta disiplin kerja, dimana ketiga hal tersebut menjadi episentrum dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mana hasil dari sejumlah penelitian menguatkan pernyataan dan menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro & Susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak 2016). Penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh Ivonne (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini penting untuk dilihat dan dikaji oleh perusahaan ataupun organisasi untuk dapat menciptakan situasi dan kondisi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar tercipta motivasi bekerja secara maksimal yang akan berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan atau organisasi pada akhirnya.

Berdasarkan pemaparan hal hal diatas, maka bagi organisasi yang ingin untuk bertahan, dan juga terus berkembang tentunya harus digerakkan oleh Sumber Daya Manusia yang tidak hanya kompeten, namun juga memiliki kepuasan kerja sehingga mereka tidak sekedar bekerja, namun juga menghasilkan sesuatu yang inovatif dalam pekerjaannya, dan bagi para mahasiswa yang saat ini sedang bekerja sembari menempuh pendidikan, kepuasan kerja tentu menjadi faktor utama bagi mereka dalam menjalani pekerjaannya dimana menjalani dua aktivitas sekaligus tentunya menjadi hal yang tidak mudah dan tidak ringan, namun disisi lain ada potensi yang dapat dimaksimalkan oleh mahasiswa maupun perusahaan tempat mereka bekerja, dan bagi perusahaan penting untuk fokus pada faktor spesifik yang dapat membentuk dan meningkatkan kepuasan



kerja pada Mahasiswa, khususnya Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidarjo (UMSIDA).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian dalam tulisan ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) adalah metode yang lebih difokuskan pada dimensi yang diukur secara objektif pada fenomena yang terjadi, yang dijabarkan menjadi kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan juga indikator, dimana setiap variabel yang ditentukan diukur dan direpresentasikan dalam bentuk simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan terhadap variabel tersebut. Melibatkan mahasiswa sebagai populasi, dimana populasi merupakan area generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan penelitian yang dilakukan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 sample yaitu mahasiswa jurusan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang sedang bekerja di berbagai bidang, baik dengan status magang kerja ataupun permanen.

Total item pertanyaan dalam kuesioner terdiri dari 18 pertanyaan terkait variabel kerja, 14 pertanyaan terkait motivasi kerja, dan 5 pertanyaan terkait kepuasan kerja karyawan. Menggunakan skala likert untuk identifikasi item item *Favourable* dan item *Unfavourable*. Item *Favourable* terdiri pada sub dimensi hubungan kerja, kompensasi, serta jenjang karir yang jelas, sementara item *Unfavourable* terdiri pada sub dimensi status kepegawaian serta kepastian dalam bekerja atau *sustainability* pada pekerjaan atau perusahaan itu sendiri.

Penulis menggunakan kuesioner Ms Form dalam bentuk link untuk menyebarkan kuesioner pada seluruh responden. Setelah memberikan penjelasan singkat terkait dengan tujuan penelitian serta tata cara pengisian. Dengan Populasi Mahasiswa Fakultas Psikologi semester akhir sebanyak 200 orang yang keseluruhannya dijadikan sebagai sampel penelitian Pengambilan data dilakukan 1 kali dalam rentang waktu 3 hari hingga seluruh data terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dimana dari 200 responden yang terdiri dari 62 responden laki laki dan 138 responden Perempuan, didapati hasil bahwa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada responden adalah faktor Hubungan Kerja, dimana dapat dilihat melalui tabel berikut.



Tabel 1.
 Hasil Faktor Yang Paling Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Responden

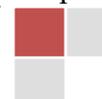
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Kepuasan Karyawan	Hubungan Kerja
1	1	2.966	1.000	.00	.00	.00
	2	.029	10.094	.04	.07	.97
	3	.005	25.403	.96	.93	.03

Berdasarkan table *Collienary Diagnostic* diatas dimana proses Analisa dan identifikasi masalah secara *multicollinearity* dalam bentuk regresi, dalam hal ini terdapat dua atau lebih variabel independent memiliki korelasi yang kuat sehingga dapat menyebabkan masalah dalam hasil intepretasi. Penulis menjumlahkan skoring pada x1 yaitu variabel kepuasan kerja dan x2 variabel hubungan kerja dan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap variabel Y motivasi kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif atas variabel independen yaitu kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang mana hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Perera, Khatibi, dan Navartana (2014) di Srilanka. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Funmilola, Sola, dan Olusola (2013) juga menyatakan bahwa komponen dalam kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan, meskipun secara *Compensation and Benefit* yang didapatkan responden rata rata berada di angka Upah Minimum Kabupaten, yaitu sebanyak 71 responden atau 49% dari total responden, namun masa kerja yang sudah dilalui mencapai 5 sampai 10 tahun atau berjumlah sebanyak 76 orang atau 30% dari total keseluruhan responden. Mengacu pada hasil pengukuran tersebut, hubungan kerja antar individu dalam organisasi dapat menentukan kepuasan kerja seseorang, dalam hal ini secara spesifik adalah mahasiswa fakultas psikologi universitas Muhammadiyah sidoarjo yang sedang bekerja. Kondisi ini dapat dipicu karena salah satu hal yang berpengaruh terhadap hubungan kerja adalah terjalinnya komunikasi yang baik antar bagian dalam sebuah organisasi. Hubungan kerja yang baik juga dapat mengkompensasi aspek aspek normatif ketenagakerjaan yang mungkin belum dapat sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan.

Menurut Jacinta (Dudija, 2011) terdapat hal yang mendasari seorang mahasiswa untuk bekerja sembari menempuh pendidikan di perkuliahan, dimana salah satu alasannya adalah faktor kebutuhan finansial yang mana dengan bekerja mereka dapat mendapatkan penghasilan yang membantu untuk meringankan beban finansialnya; kebutuhan sosial dan menjalin relasi untuk memperluas jaringan melalui koneksi dan interaksi dengan berbagai macam orang ditempat kerja; serta kebutuhan untuk mencapai tingkatan aktualisasi diri dimana dengan bekerja mereka dapat menunjukkan dan menggali potensi yang ada serta terus mengembangkan diri.

Mengacu pada hal tersebut, pada mahasiswa psikologi universitas Muhammadiyah sidoarjo yang sedang bekerja, memiliki pandangan bahwasannya hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, fleksibel namun tetap memiliki kontrol kualitas terhadap hasil kerja, akan tetap mampu memberikan output yang maksimal terhadap hasil kerja seseorang, sebagaimana menurut Usman (2010), kepuasan kerja sendiri dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang meliputi imbalan jasa yang sesuai antara pekerjaan ataupun



tanggung jawab, rasa aman dalam bekerja ataupun melakukan pekerjaan, pengaruh antara pribadi yang memberikan dampak positif serta suportif, kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta kesempatan untuk pengembangan diri yang didukung dengan sistem yang jelas dan tepat dan juga kesempatan untuk terus mengembangkan karir melalui sistem yang objektif dan transparan.

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwasannya faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo adalah hubungan kerja yang harmonis, dimana hubungan kerja yang harmonis pada akhirnya akan membuka aspek positif lainnya dalam dunia kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan positif akan menciptakan keterbukaan serta kesempatan untuk menunjukkan kompetensi, menciptakan kompetisi yang positif yang bertujuan memajukan perusahaan. Sebagai mahasiswa yang juga sedang bekerja, hubungan harmonis akan menciptakan suasana yang tidak hanya kondusif untuk menjalankan peran sebagai mahasiswa dan juga sebagai karyawan, namun dapat meningkatkan motivasi untuk bisa lebih proaktif terlibat dalam rencana dan target target perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mampu menciptakan hubungan kondusif antar karyawan, baik atasan ataupun bawahan, agar dapat mencapai kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap *sustainability* dan juga *competitiveness* sebuah perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 1–2.
- Alfiah, J. (2013). Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 197–208.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(September), 160–170.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Cholilalah, Rois Arifin, A. I. H. (1967). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 12, 82–95.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 40(1), 13–22.
- Iswanti, V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan PT Bank X Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Madani*, 2(1), 87–100.
- Motivasi, P., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., & Kerja, K. (2017). Available Online at



- <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha>. 3(1), 63–77.
- Muzadzi, T. (2013). No Title ענף הקיור: תמונת מצב. עלון הנוטע, 66(1997), 37–39.
- Ningrum, D. W. (2011). Hubungan Antara Optimisme Dan Coping Stres Pada. *Jurnal Psikologi*, 9(1), 41–47.
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 151–167. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1778>
- Nurwadi, Maryadi, & Rahwandi, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ratulangi Kota Makassar. *The Manusagre Journal*, Vol 1 No 3, 525–533. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3784/1982>
- Oktaviani, S., & Adha, A. S. (2020). Analisis Motivasi Kuliah sambil Bekerja pada Mahasiswa PGSD FKIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran*, 14(2), 153–157. <https://doi.org/10.26877/mpp.v14i2.5965>
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Subariyanti, H. (2017). Garuda513940. Hubungan Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan, 1(2), 1–9.
- Susanti, M. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Email : *Jurnal Psikomen*, 12(1), 1–7.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Taspen, P. T., & Cabang, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 8–14. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21145%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/21145/20855>
- Yos, J. K. L., Km, S., Tanjung, N. A., & Medan, M. (n.d.). Zuraida Universitas Potensi Utama Dalam sebuah organisasi Sumber atau tidaknya organisasi untuk mencapai. 71–82.



Yuniarti, A., Hariani, D., & ... (2014). Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Public Policy* ..., 1–10.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/5696>

