

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA FINANCE BEKASI TAMBUN 2

Rendy Adi Pratama¹, Ulta Rastryana², Rini Larasati Irawan.³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Email Korespondensi: ¹rindy.prtm@gmail.com ² ulta.urs@bsi.ac.id ³ rini.lwn@bsi.ac.id

Abstract

Human Resource Management (HRM) in an organization aims to manage recruitment, development, and enhance employee work spirit. The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance. The research used a quantitative method with a saturated sampling technique involving 50 respondents through the distribution of questionnaires. The results showed that work motivation had a significant influence on employee performance with a t-value of 3.651 > t-table 2.012 and a determination coefficient of 28%. Job satisfaction also had a significant partial effect with a t-value of 2.114 > t-table 2.012 and a contribution of 13.6%. Simultaneously, work motivation and job satisfaction influenced employee performance with an F-value of 16.742 > F-table 3.20 and an R² value of 0.416, indicating that both variables affected employee performance by 41.6%. Therefore, all hypotheses in this study are accepted.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi bertujuan mengelola perekrutan, pengembangan, dan peningkatan semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh dan melibatkan 50 responden melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 3,651 > ttabel 2,012 dan koefisien determinasi sebesar 28%. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial dengan thitung 2,114 > ttabel 2,012 dan kontribusi sebesar 13,6%. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung 16,742 > Ftabel 3,20 dan nilai R² sebesar 0,416, yang berarti kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 41,6%. Dengan demikian, semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja dipandang sebagai aspek mendasar guna mencapai kesuksesan sebuah organisasi terutama di Kantor Wilayah Kementerian Agama (Kanwil Kemenag) DKI Jakarta. Dalam mencapai pencapaian kinerja yang baik terdapat dua elemen penting yang memiliki pengaruh besar, yaitu budaya organisasi serta disiplin kerja. Budaya organisasi membentuk praktik kerja pegawai dan perilaku sehari-hari, sedangkan disiplin kerja mendorong pegawai untuk mematuhi aturan yang telah berlaku.

Untuk memperkuat budaya organisasi, Kementerian Agama telah membuat Manajemen SDM merujuk pada kumpulan prosedur dan tindakan yang digunakan dalam proses perekrutan, pengembangan, mendorong semangat kerja, serta melakukan penilaian pada tenaga kerja secara menyeluruh guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Praktik nyata dari manajemen SDM mencakup perencanaan tenaga kerja, penempatan karyawan, pengelolaan jenjang karir, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pengelolaan hubungan industrial. Inti dari manajemen SDM adalah pengambilan kebijakan serta keputusan yang berdampak langsung pada tenaga kerja. Manajemen ini terdiri dari keputusan-keputusan terpadu yang membentuk hubungan ketenagakerjaan dan memengaruhi kinerja karyawan serta efektivitas organisasi. Secara keseluruhan, manajemen SDM bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja dalam organisasi agar dapat mendukung pencapaian berbagai target yang telah ditetapkan. (Winarsih et al., 2020).

Robbert dan Jackson mengemukakan keinginan untuk melakukan sesuatu ialah motivasi kerja. Ada beragam elemen yang menjadi pemicu bagi individu untuk terdorong dalam bertindak. Motivasi kerja diantaranya memiliki semangat kerja yang lebih besar, berinisiatif, serta melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan gigih dan bertanggung jawab. Motivasi kerja bisa berasal dari dorongan internal individu (motivasi intrinsik), seperti keinginan untuk berprestasi atau mengembangkan diri, maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti imbalan finansial, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. (Umar & Norawati, 2022).

Kepuasan kerja bisa meningkatkan performa karyawan perusahaan. Namun pada kenyataan tidak adanya tantangan dalam pekerjaan, kurangnya penghargaan, atau ketidakjelasan jenjang karier. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja akibat ketimpangan gaji, lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta kepemimpinan yang kurang komunikatif juga menjadi faktor pemicu menurunnya kinerja. Selain motivasi, kepuasan kerja juga memegang peran penting untuk membentuk kinerja yang optimal. Kepuasan kerja yaitu indikator tingkat kepuasan serta kebahagiaan karyawan terhadap tugas yang dijalani, baik dari aspek hubungan antar rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, hingga imbalan yang diterima. Karyawan yang merasakan kepuasan atas pekerjaannya umumnya memperlihatkan loyalitas yang kuat, lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, serta mampu bekerja secara produktif. Namun, pada kenyataannya kepuasan kerja terdapat ketidaksesuaian antara harapannya pada pekerjaan dan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa apa yang mereka peroleh, baik dari segi gaji, penghargaan, kondisi kerja, maupun hubungan interpersonal, tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan, maka akan timbul rasa tidak puas. Ketidakpuasan ini dapat muncul karena beberapa faktor utama, seperti gaji dan tunjangan yang kurang memadai, minimnya penghargaan atas prestasi kerja, terbatasnya kesempatan untuk berkembang, serta hubungan kerja yang tidak harmonis. Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja dari setiap individu yang melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai target dan standar perusahaan, dari sisi kualitas, jumlah hasil kerja serta keakuratan waktu. Kinerja karyawan di perusahaan pembiayaan seperti PT Adira tidak hanya mencerminkan produktivitas kerja, tetapi juga memengaruhi langsung pada pelayanan nasabah, efisiensi operasional, dan pencapaian target bisnis perusahaan. Ketidakpuasan kerja karyawan umumnya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan mereka dan kenyataan yang mereka hadapi di tempat kerja. Faktor-faktor seperti kurangnya tantangan dalam pekerjaan, ketidakjelasan jenjang karier, ketimpangan gaji, lingkungan kerja yang tidak nyaman, hingga kepemimpinan yang kurang komunikatif menjadi pemicu menurunnya kinerja. Ketika usaha dan kontribusi karyawan tidak sebanding dengan imbalan atau penghargaan yang diterima, rasa tidak puas pun muncul, yang kemudian memengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Metode Penelitian

Penelitian ini diimplementasikan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner kepada 50 pegawai pada PT Adira Finance Bekasi Tambun 2. Beberapa uji dilakukan dalam penelitian ini, seperti pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas), pengujian asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selain itu pengujian hipotesis (uji t dan uji f). Kemudian koefisien regresi linier berganda, serta koefisien determinasi parsial dan simultan. Peneliti memanfaatkan SPSS versi 25 sebagai alat mempermudah proses analisis data.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,745	0,284	Valid
	2	0,708	0,284	Valid
	3	0,630	0,284	Valid
	4	0,702	0,284	Valid
	5	0,741	0,284	Valid
	6	0,652	0,284	Valid
	7	0,555	0,284	Valid
	8	0,675	0,284	Valid
	9	0,666	0,284	Valid
	10	0,532	0,284	Valid
Kepuasan Kerja	11	0,633	0,284	Valid
	12	0,508	0,284	Valid
	13	0,586	0,284	Valid
	14	0,791	0,284	Valid
	15	0,643	0,284	Valid
	16	0,660	0,284	Valid
	17	0,624	0,284	Valid
	18	0,726	0,284	Valid
	19	0,663	0,284	Valid
	20	0,671	0,284	Valid
Kinerja Karyawan	21	0,783	0,284	Valid
	22	0,734	0,284	Valid
	23	0,840	0,284	Valid
	24	0,797	0,284	Valid
	25	0,756	0,284	Valid
	26	0,805	0,284	Valid
	27	0,730	0,284	Valid
	28	0,721	0,284	Valid
	29	0,713	0,284	Valid
	30	0,761	0,284	Valid

Sumber: Diolah penulis 2025

Mengacu pada Tabel diatas, hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan setiap item pernyataan pada seluruh variabel dinyatakan valid. Hal ini disebabkan oleh nilai Rhitung yang diperoleh setidaknya setara dengan, atau melebihi, nilai Rtabel yang menjadi standar pengujian. Sehingga, tersimpulkan bahwa keseluruhan indikator yang diaplikasikan dalam ketiga variabel tersebut telah memenuhi kriteria validitas dan layak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 2 Cronbach's Alpha

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	N of Items
1	Motivas Kerja	0,60	0,849	10
2	Kepuasan Kerja	0,60	0,862	10
3	Kinerja Karyawan	0,60	0,921	10

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel diatas, masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Maka keseluruhan tiap item variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46541681
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.068
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

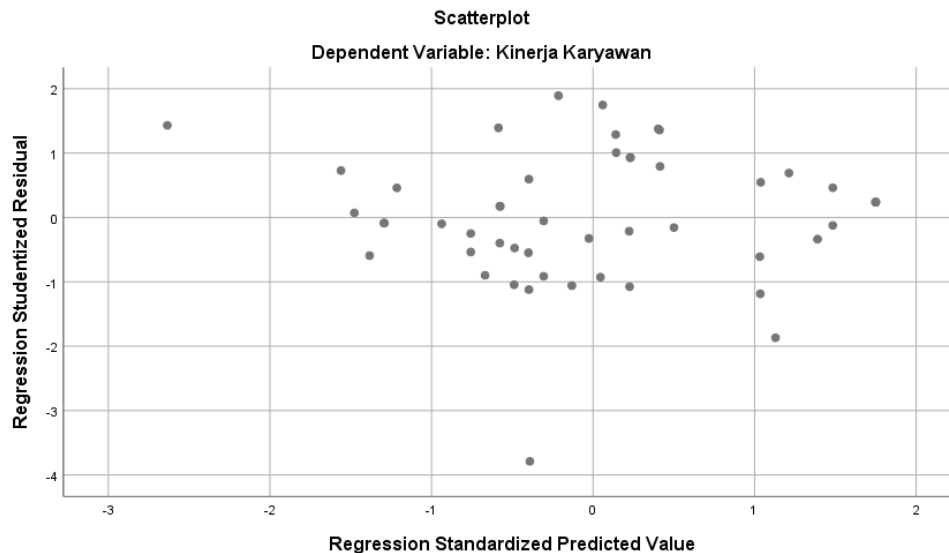
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pada gambar diatas, diketahui nilai signifikansi (*Asymp sig*) $0,200 > 0,05$, maka kesimpulannya yakni jika hasil nilai pengujian normalitas dengan memanfaatkan one sample kolmogorov smirnov test memperoleh distribusi yang normal.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pada gambar diatas memperlihatkan bahwasannya sebaran titik data menyebar dengan sembarangan di sekeliling garis nol serta tidak menunjukkan pola yang beraturan. Pola sebaran tidak beraturan ini mengindikasikan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model yang diuji.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.903	5.930		1.670	.102		
	Motivasi Kerja	.527	.144	.467	3.651	.001	.758	1.319
	Kepuasan Kerja	.259	.123	.271	2.114	.040	.758	1.319

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukan bahwa angka *tolerance* dari setiap variabel independen motivasi kerja (X_1) serta kepuasan kerja (X_2) ialah $0,758 < 10$. Sedangkan, angka *variance inflanton factor* adalah $1,319 > 0,1$. Maka dapat diindikasikan bahwasannya dalam model regresi ini tidak mendapatkan permasalahan multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.903	5.930		1.670	.102		
	Motivasi Kerja	.527	.144	.467	3.651	.001	.758	1.319
	Kepuasan Kerja	.259	.123	.271	2.114	.040	.758	1.319

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah penulis 2025

Adapun hasil dari persamaan regresi linear berganda yang disebutkan sebelumnya, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebanyak 9,903 memperlihatkan kondisi dasar di mana kinerja karyawan berada ketika belum dipengaruhi oleh tiap variabel independen, yakni Motivasi Kerja (X1) serta Kepuasan Kerja (X2). Dengan kata lain, tanpa adanya kontribusi dari variabel-variabel tersebut, kinerja karyawan tidak mengalami perubahan atau tetap pada nilai konstanta tersebut.
2. Koefisien regresi b1 mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan dampak positif pada Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi sebanyak 0,527 menunjukkan bahwa suatu peningkatan pada variabel Motivasi Kerja akan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 52,7%
3. Nilai koefisien b2 merepresentasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,259, yang artinya, jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan diprediksi akan bertambah sebesar 25,9%

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.903	5.930		1.670
	Motivasi Kerja	.527	.144	.467	3.651
	Kepuasan Kerja	.259	.123	.271	2.114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel IV.14, hasil dari pengujian secara parsial memperlihatkan Motivasi Kerja (X1) memengaruhi pada Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 3,651 > dibandingkan t tabel sebesar 2,012 (3,651 > 2,012). Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan pada variabel Motivasi Kerja adalah 0,001, yang berada < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, tersimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima, yang artinya memengaruhi serta signifikan dari Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Adira Finance Cabang Bekasi Tambun 2.

Sementara itu, hasil uji parsial untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,114 > t tabel sebanyak 2,012 (2,114 > 2,012). Nilai sig yang diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja yakni 0,040 < 0,05. Dari hasil ini, hipotesis kedua (H2) diterima, yang artinya Kepuasan Kerja memengaruhi serta signifikan pada Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Bekasi Tambun 2.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.233	2	209.617	16.742	.000 ^b
	Residual	588.447	47	12.520		
	Total	1007.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel Menunjukkan hasil pengujian simultan ini dengan menggunakan tabel ANOVA. Dasar keputusan nya didasarkan pada angka probabilitas signifikan yakni jika signifikansi < 0,05 atau Fhitung > Ftabel. Hasil dari nilai Fhitung > Ftabel (16,742 > 3,20) dan sig nya yaitu 0,000 < 0,05. Yang artinya H3 diterima karena Motivasi Kerja (X1) serta Kepuasan Kerja (X2) terdapat pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Nilai beta x Zero order	Jumlah	Presentase
Motivasi Kerja (X1)	0,467 x 0,600	0,280	28,0%
Kepuasan Kerja (X2)	0,271 x 0,500	0,136	13,6%
Total		0,416	41,6%

Sumber: Diolah penulis 2025

Hasil pada tabel menunjukkan bahwasannya variabel motivasi kerja (X1) memperoleh hasil sebesar 0,280 (28,0%), sedangkan kepuasan kerja (X2) memperoleh hasil sebesar 0,136 (13,6%)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.391	3.538

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel. memperlihatkan variabel (X1) Motivasi Kerja serta (X2) Kepuasan Kerja menunjukkan adanya pengaruh sebanyak 41,6% (0,416 X 100%) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) , sedangkan sisanya (100% - 41,6%) 58,4% ini menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance cabang Bekasi Tambun 2, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian t pada variabel Motivasi Kerja memperlihatkan nilai thitung sebanyak 3,651, sementara nilai ttabel yang menjadi acuan ialah 2,012. Mengingat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,651 > 2,012$) serta nilai signifikansi yang diperoleh sebanyak $0,001 < 0,05$. Tersimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan serta parsial pada Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Bekasi Tambun 2.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja, didapati hasil nilai thitung sebanyak $2,114 > 2,012$. Selain itu, tingkat signifikansi yang tercatat ialah $0,040 < 0,05$. Pada hasil tersebut, tersimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan serta parsial terhadap Kinerja Karyawan pada instansi yang diteliti.
3. Dari hasil uji F, memperoleh nilai Fhitung sebanyak 16,742 yang melebihi Ftabel sebanyak 3,20. Selain itu, nilai sig yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Bahwa secara simultan, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Adira Finance Cabang Bekasi Tambun 2.

Referensi

- Abunawas3, N. F. A. S. G. K. (2023). (2023). Populasi dan Sampel. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif,. *Populasi Dan Sampel. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Adinda, & Wenny. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi Dan. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu. ISSN 2829-2049 (Media Online)*, 2(04), 1010–1022.
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Aditya Kusuma, I. (2025). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SERIRIT*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Almufqi, F. M., & Voutama, A. (2023). Perbandingan Metode Data Mining Untuk Memprediksi Prestasi Akademik Siswa. *Jurnal Teknik*, 15(1), 61–66. <https://doi.org/10.30736/jt.v15i1.929>
- Andi Asari, Zulkarnaini, H., Ahmad Choirul Anam, S., Litamahuputty, J. V., Fathan Mubina Dewadi, D. R. P., Maswar, W. A. S., & Nanti Sari Murni, T. S. (2023). PENGANTAR STATISTIKA. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P_EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Ayu Larasati, A., Rivai Zainal, V., & Christina Nawangsari, L. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 2(6), 597–604.

- <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.352>
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Fandi.P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Fandi.P. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrX.0pPLQ5oQAIA0F3LQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1746969168/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fonsearch.id%2FRecord%2FIOS5246.slims-10837/RK=2/RS=7_3ZgUkAFEm.9vEEq3YDVB0cR4U-
- Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method. *ABDIMAS:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Irmalia Febrina, T. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada biro ortala dan biro hukum instansi kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi*.
- Khotimah, A. A. N. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Tjiwi Kimia*. UPN Veteran Jawa Timur.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125–134. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/1917>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Megasari, C., Latif, B. S., Ekonomi, F., Pariwisata, P. S., & Nasional, U. (2022). *PENGARUH DESIGN INTERIOR DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT PENGUNJUNG HOTEL SOTIS KEMANG Oleh Abstrak Meningkatkan minat dalam sektor pariwisata di Indonesia , membuat persaingan dalam industry perhotelan semakin ketat . Pelaku usaha dituntut untuk m. 17(1978), 795–802*.
- Millah, H., & Suryana, H. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart Di Desa Karangbong Kecamatan Pajajaran)*. 6(2), 134–142.
- Nadhifah, T. ', & Wibowo, M. G. (2021). Nomor 01. Maret 2021. Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24, 39–52. www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Prabowo, A. D., Hardjo, S., & Rangkuti, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 1067–1082. <https://doi.org/10.22437/jssh.v6i1.21650>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Rafi Muhammad Farhan, K. I. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinarmas Medan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sinarmas Medan*, 1–75.
<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15344>
- 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>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas Pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Di Kabupaten Aceh Tamiang. *Gamma-Pi: Jurnal Matematika Dan Terapan*, 4(2), 38–42.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia, Cet. 8. In *Jakarta: Kencana*. e. sutrisno.
- Tari Utama, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.449>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Wicaksono, H., Si, S., & Kom, M. (n.d.). *Haryoso Wicaksono, S.Si., M.M., M.Kom. Hal. 1. 1–8.*
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34.
<https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>