

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI JAKARTA

Indi Nurhafifah¹, Ety Nurhayaty²
indinurhafifah612@gmail.com¹, ety.eyy@bsi.ac.id²
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jakarta. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi. Motivasi kerja dan kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 80 responden yang dipilih secara acak dari populasi karyawan Bapenda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 5,738 dan signifikansi 0,000. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung 5,185 dan signifikansi 0,000. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 16,921. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Bapenda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Regional Revenue Agency of Jakarta Province. In an increasingly competitive global era, effective management of human resources (HR) is key to organizational success. Work motivation and job satisfaction are identified as important factors affecting employee performance. The research method used is a survey, with data collected through questionnaires distributed to 80 respondents selected randomly from the population of Bapenda employees. The results of the regression analysis show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.738 and a significance level of 0.000. Additionally, job satisfaction also has a positive and significant effect, with a t-value of 5.185 and a significance level of 0.000. The F-test indicates that simultaneously, work motivation and job satisfaction significantly influence employee performance, with an F-value of 16.921. These findings emphasize the importance of attention to motivation and job satisfaction in efforts to enhance employee performance at Bapenda. This study is expected to provide recommendations for management in formulating more effective human resource management policies.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. SDM merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena manusia adalah penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas operasional. Tanpa adanya SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi, pencapaian target dan sasaran organisasi akan sulit terwujud, meskipun didukung oleh

teknologi dan sistem kerja yang canggih. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM menjadi hal yang sangat relevan untuk diteliti dan dipahami, khususnya dalam lingkup kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen SDM merupakan cabang ilmu manajemen yang fokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan yang berkaitan dengan manusia dalam organisasi. Salah satu tujuan utama dari manajemen SDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, pengembangan karier, motivasi, dan kepuasan kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua variabel yang sering dikaji karena memiliki pengaruh langsung terhadap semangat, produktivitas, dan komitmen karyawan dalam bekerja.

Motivasi adalah penggerak utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai di perusahaan atau organisasi, motivasi karyawan yang kuat untuk bekerja sama mempermudah tercapainya tujuan perusahaan, sementara motivasi yang rendah akan mempersulit pencapaian tujuan tersebut (suswati, 2022). Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat individu ingin mencapai suatu tujuan tertentu dalam pekerjaan. Motivasi dapat timbul dari kebutuhan dasar, insentif finansial, pengakuan, atau peluang pengembangan diri. Motivasi kerja muncul dari dorongan kebutuhan individu serta keinginan pribadi yang bertujuan untuk mencapai kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan sebagai langkah awal. Karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, cara memotivasi mereka pun tidak sama, yang turut menyumbang pada kompleksitas proses motivasi tersebut. Tingkat motivasi yang dimiliki karyawan di tempat kerja akan berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja mereka.

Sementara itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi di mana karyawan merasa puas terhadap apa yang telah mereka lakukan dan capai selama bekerja di suatu organisasi. Menurut Umar, menjelaskan bahwa kepuasan kerja timbul dari perasaan dan penilaian individu terhadap pekerjaannya, mencakup sejauh mana kondisi kerja yang mereka alami dapat memenuhi ekspektasi, kebutuhan, dan keinginan pribadi mereka (Harahap & Tirtayasa, 2020). Sementara itu, Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian positif seseorang terhadap berbagai aspek atau ciri-ciri yang ada dalam pekerjaan mereka (Saadah & Septiawan, 2021). Dengan demikian, karyawan yang menunjukkan sikap serta perilaku positif terhadap pekerjaannya dapat dikategorikan sebagai individu yang puas dengan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan organisasi. Kinerja karyawan merupakan barometer utama yang menunjukkan kemampuan sebuah perusahaan untuk bertahan, tumbuh, dan meraih kesuksesan (Pangestu & Sulistyawati, 2023). Di sisi lain, kinerja yang buruk dapat menyebabkan kerugian dan menurunkan citra organisasi. Kinerja karyawan, yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini, mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Pendapatan Daerah, kinerja karyawan memiliki implikasi penting terhadap pelayanan publik, realisasi target pendapatan daerah, dan citra institusi di mata masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi Bapenda untuk memahami faktor-faktor yang mendorong kinerja pegawai, termasuk bagaimana motivasi dan kepuasan kerja berperan dalam mendukung pencapaian kinerja optimal.

Dalam praktiknya, lembaga pemerintah sering kali dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terutama dalam instansi seperti Bapenda yang berperan

penting dalam menghimpun pendapatan asli daerah. Badan Pendapatan Daerah merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendapatan daerah. Sebagai lembaga publik, Bapenda dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, Bapenda menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Efektivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap tercapainya target pendapatan dan optimalisasi pelayanan publik. Namun, berbagai permasalahan klasik masih sering ditemui, seperti rendahnya semangat kerja, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, serta kurangnya penghargaan terhadap kinerja yang baik. Situasi ini dapat berujung pada turunnya motivasi, meningkatnya turnover, serta melemahnya produktivitas kerja.

Badan Pendapatan Daerah sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendapatan daerah, memerlukan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuannya. Namun, seperti halnya organisasi lainnya, Bapenda juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Bapenda Provinsi Jakarta, terdapat beberapa permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan. Salah satu permasalahan yang paling menonjol adalah terkait dengan lingkungan kerja. Karyawan tersebut menyebutkan bahwa lingkungan kerja di Bapenda Provinsi Jakarta kurang kondusif, karena kurangnya komunikasi dan kerja sama antar rekan kerja. Hal ini menyebabkan kualitas kinerja menjadi terhambat, karena karyawan merasa tidak nyaman bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Selain itu, karyawan tersebut juga menyebutkan bahwa kebijakan promosi di Bapenda Provinsi Jakarta kurang transparan dan tidak adil. Karyawan merasa bahwa promosi lebih banyak diberikan kepada karyawan yang memiliki hubungan baik dengan atasan, daripada berdasarkan kinerja dan kemampuan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena merasa bahwa usaha mereka tidak akan dihargai.

Permasalahan lain yang disebutkan oleh karyawan adalah terkait dengan umpan balik dari atasan. Karyawan merasa bahwa atasan tidak memberikan umpan balik yang konstruktif dan tidak membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menyebabkan karyawan merasa lalai dalam mengerjakan pekerjaan, karena tidak ada motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang disebutkan oleh karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di Bapenda Provinsi Jakarta sedang mengalami masalah. Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja, kebijakan promosi, dan umpan balik dari atasan dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Bapenda Provinsi Jakarta, dengan fokus pada permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, kebijakan promosi, dan umpan balik dari atasan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bapenda Provinsi Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian dalam bidang Manajemen SDM, khususnya terkait hubungan antara

motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Bapenda dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih tepat sasaran dan berbasis pada kebutuhan psikologis serta kepuasan pegawai.

Melalui pendekatan empiris yang sistematis, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui permasalahan yang terjadi di Bapenda Jakarta Provinsi Jakarta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Nana Sudjana dan Ibrahim, Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif (Abdullah et al., 2021).

Penelitian kuantitatif termasuk pendekatan ilmiah yang dilakukan secara terstruktur untuk mempelajari berbagai bagian dan fenomena, serta hubungan sebab-akibat di antara mereka. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan secara sistematis dan diukur menggunakan alat seperti statistik, matematika, atau teknologi komputer (Abdullah et al., 2021).

Biasanya, penelitian kuantitatif menggunakan metode statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang bersifat angka. Para peneliti dan ahli statistik bekerja sama dengan menggunakan konsep matematika dan teori yang berhubungan dengan jumlah atau ukuran dari hal-hal yang sedang diteliti (Abdullah et al., 2021).

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono, Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan atau pengaruh di antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023).

Menurut Yakin, penelitian kuantitatif asosiatif adalah Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara dua atau lebih variabel. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dikembangkan suatu teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan fenomena yang terjadi (Yakin, 2023).

Penelitian ini akan berfokus pada pengumpulan data primer melalui kuesioner untuk mengukur persepsi dan sikap karyawan Bapenda Jakarta Pusat terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh dua pendekatan utama dalam lingkungan kerja, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi motivasi kerja dan semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin optimal pula performa karyawan yang dihasilkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perhatian terhadap kedua aspek ini sangat penting dan harus menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di setiap perusahaan. Upaya untuk menciptakan motivasi kerja yang kondusif serta menanamkan kepuasan yang kuat perlu dijadikan bagian integral dari strategi perusahaan guna mencapai produktivitas dan efektivitas kerja yang maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari uji statistik T, dimana nilai T hitung yang diperoleh sebesar 5,492 jauh melebihi T tabel sebesar 1,991. Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $<0,0001$ yang secara statistik lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh yang dimiliki Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat berarti secara statistik. Diperoleh temuan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, motivasi kerja terbukti secara nyata berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Arinka Dwi Azahra, 2023). Yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari uji statistik T, dimana nilai T hitung yang diperoleh sebesar 4,077 jauh melebihi T tabel sebesar 1,991. Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $<0,001$, yang secara statistik lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh yang dimiliki lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat berarti secara statistik. Diperoleh temuan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, disiplin Kerja terbukti secara nyata berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Becham et al., 2025). Yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik yang diperoleh dalam penelitian ini bisa dibuktikan melalui hasil uji F, dimana nilai F hitung yang diperoleh sebesar 16,921 secara signifikan lebih tinggi dibanding nilai F tabel sebesar 3,11. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $<0,001$ berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Makmur Sejati. Berdasarkan temuan ini, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima. Artinya kedua variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Anggraini et al., 2024).

Yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung dan tingkat disiplin kerja yang tinggi memainkan peran yang penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil temuan, berikut ini adalah beberapa implikasi penelitian yang dapat disimpulkan pada penelitian ini :

1. Teoritis

Temuan pada penelitian ini bisa memberi saran kepada para manajemen perusahaan serta pimpinan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jakarta untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan.

2. Praktis

Penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pendapatan daerah provinsi Jakarta, sehingga dapat disimpulkan seberapa besar budaya organisasi kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dievaluasi dan dijadikan acuan bagi peneliti di masa mendatang agar hasil yang diperoleh dapat lebih akurat, komprehensif, dan dapat digeneralisasikan dengan lebih luas. Berikut adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Kuesioner dalam penelitian ini disebarluaskan secara daring melalui aplikasi perpesanan WhatsApp dan difasilitasi oleh pihak internal Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jakarta, khususnya bagian kepegawaian. Karena proses distribusi dilakukan secara tidak langsung dan peneliti tidak dapat mendampingi responden secara langsung saat mengisi kuesioner, terdapat keterbatasan dalam memastikan tingkat kejujuran dan keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan. Selain itu, keterbatasan ini juga mempengaruhi durasi pengumpulan data yang menjadi lebih lama, karena tergantung pada waktu luang pegawai untuk menyelesaikan kuesioner.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Namun, masih ada variabel independen lain yang mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ditemukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak positif dan signifikan. Motivasi kerja terbukti berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,491, nilai t-hitung 5,492, dan signifikansi di bawah 0,001, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Demikian pula, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,148, t-hitung 4,077, dan signifikansi jauh di bawah 0,001, yang juga mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif. Analisis ANOVA memperkuat temuan ini dengan nilai F-hitung 16,921 yang jauh melebihi F-tabel 3,115, serta nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dijadikan bahan evaluasi untuk penyempurnaan studi di masa depan agar hasilnya lebih komprehensif dan akurat. Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, terdapat sejumlah saran yang dapat diberikan. Untuk perusahaan, disarankan agar mengembangkan program pelatihan yang relevan, mendorong budaya pembelajaran, serta menyediakan akses terhadap sumber daya dan pengembangan karir, mengingat skor terendah pada indikator motivasi kerja menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan karyawan agar tidak tertinggal dari rekan kerja. Selain itu, aspek kepuasan kerja juga perlu diperhatikan melalui program

penghargaan yang lebih sistematis, karena karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal pencapaian target kerja, perusahaan perlu mengevaluasi beban kerja dan memberikan dukungan tambahan seperti pelatihan serta memperjelas ekspektasi dan tujuan kinerja agar karyawan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar memperluas lingkup variabel dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan manajerial, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Bagi pembaca, penting untuk memahami bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama jika didukung oleh komunikasi yang efektif dan keseimbangan beban kerja. Dengan menerapkan rekomendasi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- & Asbara, N. W. Q. P. A. K. A. U. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 80–91.
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota ikapi.
- Alam, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar. *Digilib.Unhas.Ac.Id*.
http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ZTBIZjcxZWEyYWMzMjNmNGFmNjZhMjYxNTI3Nzc3YjkwOGZkZmZkNw==.pdf
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In T. S. Tambunan (Ed.), *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Harita, P. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor CamatTeluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 107–120. <http://103.167.236.45/handle/123456789/1166%0Ahttp://103.167.236.45/bitstream/123456789/1166/1/Cover%2CBibliography.pdf>
- Indis, Y. A., Asmony, T., & Suryatni, M. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha prima grathia sejahtera lombok. *Unram Manajement*, 3(2), 57–70.
- Junmanti. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2, Kabupaten Simalungun)*.
- Mahirah, A. M., & Setiani. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 457–472. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1864>
- Mustika, A. (2013). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL*

- INTERVENING (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among Makarti*, 6(12), 87–111.
- Nauli, A., & Octaviani, I. S. (2025). KINERJA KARYAWAN PT AKU BISA LIBURAN JAKARTA BARAT THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT AKU BISA LIBURAN , WEST JAKARTA. 2, 3415–3427.
- Nilamsari, N. (2014). Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif. *Wacana*, 8(2), 177–1828. <http://fisip.untirta.ac.id/teguh/?p=16/>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Pangestu, M. P., & Sulistyawati, L. (2023). Pengaruh Motivasi, Reward, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Jaya. *Journal of Management and Business*, 6(1), 884–895. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3736>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 9(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Renata, I., Esmeralda, Veronika, & Khairani, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indomas Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 581–591. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13257>
- Ritonga, S. (2023). Rekapitulasi Rata-Rata Data Hasil Wawancara Calon Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al Bukhary Labuhanbatu Tahun 2023. *Jurnal Pendidikan, Agama, Dan Sains*, 7(2), 1–6. <https://doi.org/10.58822/tbq.v7i2.158>
- Ruzan, H. (2023). Analisis Pengaruh Islamicity Performance Index Dan Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Bank Syariah Di Indonesia. 1–23.
- Saadah, V. N., & Septiawan, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar. *Media Mahardhika*, 20(1), 106–115.
- Selviandry, Y., Noviantoro, D., & Nasir. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pagaralam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1), 324–330.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sriatmi, A. (2021). Motivasi dan Kepemimpinan. *Siak.Stiemp.Ac.Id*, 6. http://siak.stiemp.ac.id/_el/upload/assignment/2023103294/20223@2021@62201@mkk103@mtr-p@2023103294_7.pdf
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. In Sutopo (Ed.), Alfabeta Bandung (Vol. 11, Issue 1). [http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI](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_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Triana, H., & Yofi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Omnitech Global Indonesia. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(2), 113–124.
- WULANDARI, N. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Kesehatan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Bpjs Di Rumah Sakit Umum Daerah Kemayoran. *Repository.Stei.Ac.Id*, 31. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8660>
- Yakin, I. H. (2023). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*.

Yuana, I., Fauziah, Adam, P., & Regita, T. (2024). Analisis Motivasi Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cafetraseat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 533–543. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.997>