



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 7801-7812

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopi Cantel

Denovendri Douglas Sagala^{1✉}, Remista Simbolon², Francis M. Hutabarat³

Universitas Advent Indonesia

Email: 1831031@unai.edu^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara kinerja dan motivasi karyawan Kopi Cantel dengan kepuasan kerja mereka. Sampel penelitian kohort terdiri dari lima puluh pekerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai t hitung sebesar 3,190, yang berada di atas nilai t tabel sebesar 2,016. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih rendah dari ambang batas yang diterima sebesar 0,05. Tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dan kinerja. Hal ini didukung dengan nilai t hitung sebesar 0,051 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,016 dan nilai signifikansi sebesar 0,959 lebih dari ambang batas 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 16,649 melebihi nilai F tabel sebesar 3,21 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study utilizes quantitative descriptive research methodology to establish the correlation between the performance and motivation of Kopi Cantel employees and their job satisfaction. The cohort research sample consisted of fifty workers. The research findings indicate that job happiness has a notable impact on employee performance, as seen by the computed t value of 3.190, which above the table t value of 2.016. Additionally, the significance value of 0.003 is lower than the accepted threshold of 0.05. There is no statistically significant correlation between work motivation and performance. This is supported by a calculated t value of 0.051, which is smaller than the table t value of 2.016, and a significance value of 0.959, which is more than the threshold of 0.05. The F test results indicate that the combination of motivation and job satisfaction has a substantial impact on employee performance. The computed F value of 16.649 exceeds the table F value of 3.21, and the significance level is 0.000.

Keywords: *Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di era saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa masyarakat di Indonesia pasti membutuhkan perusahaan untuk menghasilkan uang begitu juga sebaliknya, perusahaan juga membutuhkan masyarakat sebagai karyawan. Seluruh organisasi ataupun perusahaan pasti mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan visi dan misi perusahaan, tentu untuk mencapainya perusahaan membutuhkan karyawan yang handal dan berkinerja dalam melakukan tugasnya. Untuk itu demi mendapatkan hasil yang maksimal, perusahaan membutuhkan sumber daya dengan kualifikasi yang baik untuk menjalankan perusahaannya.

Manajemen tenaga kerja yang efektif sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena kehadiran staf yang berkualitas dan kompeten dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah untuk melindungi dan menekankan kesejahteraan karyawannya, sehingga memberdayakan mereka untuk memberikan kontribusi yang signifikan dan bernilai bagi organisasi. Salah satu elemen penting bagi perusahaan dalam membina sumber daya manusia adalah meningkatkan kepuasan di tempat kerja dan memberi insentif kepada orang-orang untuk meningkatkan kinerja mereka.

Karyawan yang kompeten mampu memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya di tempat kerja dengan sukses dan efisien. Hal ini mencakup berbagai faktor, termasuk produktivitas, kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap peraturan, kapasitas untuk mencapai tujuan, proaktif, kolaborasi, dan kemahiran dalam memecahkan masalah dan mengatasi hambatan. Biasanya, supervisor atau manajer melakukan penilaian kinerja sebagai salah satu komponen manajemen sumber daya manusia. Penilaian ini berfungsi untuk memberikan umpan balik, pengakuan, atau pelatihan lebih lanjut kepada pekerja yang mereka bimbing.

Setiap pemimpin perusahaan berupaya untuk memprioritaskan kesejahteraan, kepuasan, dan semangat stafnya. Selain itu, perusahaan juga berupaya untuk meningkatkan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas dan kinerja, sekaligus menumbuhkan kondisi psikologis yang menguntungkan bagi personel. Ketika pekerja merasakan kepuasan kerja, mereka menunjukkan sikap positif, mencapai tujuan penting yang memenuhi kebutuhan perusahaan, dan menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan produktivitas demi keuntungan perusahaan, yang pada akhirnya membawa kesuksesan perusahaan.

Motivasi adalah suatu kondisi mental yang mengarahkan seseorang untuk mengambil tindakan atau berperilaku sejalan dengan tujuan atau pemenuhan tertentu. Ini mencakup mekanisme internal yang membentuk arah, intensitas, dan ketahanan tindakan individu dalam mencapai tujuan atau kepuasan tertentu. Motivasi sering kali dipengaruhi oleh

perpaduan unsur intrinsik, seperti keinginan dan minat pribadi, dan pengaruh ekstrinsik, seperti insentif, pengakuan, atau harapan masyarakat. Memahami motivasi merupakan faktor penting dalam beberapa domain seperti manajemen, pendidikan, psikologi, dan sosiologi, karena memungkinkan pengembangan teknik yang efisien untuk meningkatkan kinerja.

Karyawan yang termotivasi dan yang memiliki kepuasan dalam perusahaan di harapkan akan senang dalam melakukan pekerjaannya. Kinerjanya akan semakin meningkat dari hari ke hari, dan tujuan perusahaanpun akan tercapai. Ini sama seperti yang di bahas oleh (Sani, Citra, & Alvionita, 2022).

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan sehubungan dengan hasil kerja mereka sendiri. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasakan kepuasan terhadap lingkungan kerja, tugas yang dilakukan, interaksi interpersonal dengan rekan kerja, dan prestasi. dan pengakuan atas hasil kerja karyawan. Kebahagiaan kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan psikologis seseorang.

Dalam penelitiannya (Nabawi, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada keadaan psikologis positif yang dialami karyawan ketika persyaratan mereka terpenuhi dengan tepat di tempat kerja. Keselarasan yang lebih besar antara elemen pekerjaan dan preferensi individu akan meningkatkan kepuasan, namun hal sebaliknya juga terjadi. (Widodo, 2015) mengidentifikasi beberapa kriteria yang menjadi indikator kepuasan kerja, yaitu: (1) Kualitas pekerjaan, (2) Kompensasi finansial, (3) Disiplin, dan (4) Peluang promosi.

MOTIVASI

(Sulistiyani & Sumiati, 2024) berpendapat bahwa motivasi sangat penting dan memiliki potensi untuk menginspirasi karyawan untuk terlibat dalam upaya yang lebih antusias, terutama dalam hal meningkatkan kinerja individu yang terlibat. Sangat penting untuk memberikan motivasi yang luas kepada karyawan dalam konteks memelihara pertumbuhan mereka dan menerapkan teori motivasi yang tepat untuk menginspirasi dan memobilisasi bawahan. Selain itu, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang bawahan mereka.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan sehubungan dengan hasil kerja mereka sendiri. Hal ini berkaitan dengan

sejauh mana karyawan merasakan kepuasan terhadap lingkungan kerja, tugas yang dilakukan, interaksi interpersonal dengan rekan kerja, dan prestasi. dan pengakuan atas hasil kerja karyawan. Kebahagiaan kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan psikologis seseorang. Menurut (Soeroso, 2003) motivasi dapat dinilai menggunakan beberapa faktor yang meliputi gaji, pengakuan, jaminan keamanan, dan interaksi sosial.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan mencakup hasil yang dicapai oleh orang-orang atau tim dalam suatu organisasi ketika memenuhi tujuan dan tugas mereka dalam batas-batas wewenang dan kewajiban mereka, sebagaimana ditentukan oleh peraturan hukum yang relevan. Evaluasi mencakup sejauh mana seseorang atau kelompok berhasil mencapai tujuan kualitatif dan kuantitatif yang telah ditentukan, kemampuan mereka menggunakan sumber daya secara efektif, dan tingkat konsistensi mereka dalam mencapai hasil yang diharapkan.

(Wastika, Komardi, Amin, & Tanjung, 2023) Oleh karena itu, dalam konteks ini, disebutkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat mereka, sehingga penting bagi pimpinan untuk secara terus-menerus memperhatikan para bawahannya agar kinerja karyawan berjalan lancar tanpa hambatan. Menurut (Sutrisno, 2016) berpendapat bahwa "terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu: Kualitas pekerjaan, Pemenuhan tenggat waktu, Tingkat kehadiran, Volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan".

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran seberapa baik seseorang atau organisasi mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Kinerja adalah pameran kemampuan seseorang dalam berhasil melakukan suatu tugas atau fungsi. Kinerja dianggap terpuji dan memuaskan ketika orang berhasil mencapai tujuan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahmawani & Syahrial, 2021) mengungkapkan bahwa :adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Medan, baik secara individu maupun kolektif". Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) menemukan bahwa "kepuasan kerja memiliki dampak minimal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang".

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berasal dari kebutuhan biologis, dorongan psikologis, atau faktor eksternal seperti hadiah atau tekanan sosial, dorongan ini yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi biasanya muncul dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai kesuksesan, rasa ingin tahu, kebutuhan akan pengakuan, atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, air, atau keamanan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) mengatakan bahwa "motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan". Didukung dengan penelitian (Saputra dan Fernos 2023) ditemukan bahwa "motivasi mempunyai pengaruh yang kuat dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan".

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

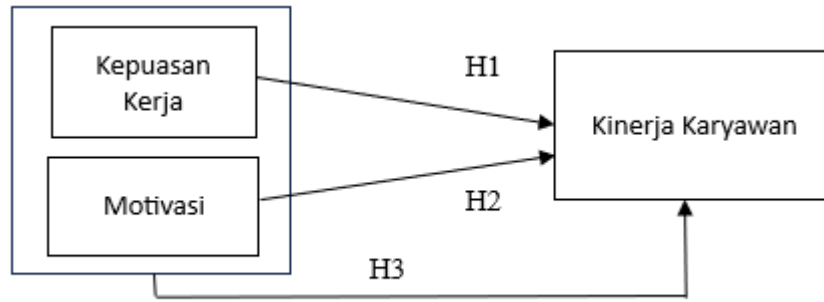
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai evaluasi atau persepsi subjektif seseorang terhadap pengalaman kerjanya, yang mana mencakup tingkat kepuasan, kesenangan, dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Faktor yang membuat karyawan berusaha maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya tercipta karena adanya faktor-faktor eksternal dan internal yang membuat karyawan bersemangat. Ketika karyawan sudah memiliki kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan berusaha maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Peneliti terdahulu oleh (Sani, Citra, & Alvionita, 2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa "kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

H3: Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN

Dengan merujuk pada variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, kerangka konseptual ini memanfaatkan kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel independen, serta kinerja kerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk mempermudah pemahaman tentang topik penelitian ini, peneliti telah menyusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: penulis

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja Kopi Cantel yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian terdiri dari 46 orang pegawai tetap yang bersedia mengikuti penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner online yang disebarakan melalui Google Form, dan data akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Metode pengukuran pada kuesioner ini mengadopsi skala Likert sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016:93) yang terdiri dari "(1) Sangat tidak setuju (STS), (2) Tidak setuju (TS), (3) Netral (N), (4) Setuju (S), dan (5) Sangat Setuju (SS)".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	46	28	62	55.24	8.478
Motivasi	46	25	57	50.24	7.925
Kinerja Kerja	46	21	58	51.04	7.863
Valid N (listwise)	46				

Sumber: Olahan Peneliti

Dengan nilai terendah sebesar 28 dan nilai terbesar sebesar 62, tabel statistik deskriptif penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tergolong sangat memuaskan. 55,24 merupakan nilai rata-rata kepuasan kerja. Variabel Motivasi mempunyai nilai rata-rata sebesar 50,24 dan rentang nilai antara 25 sampai dengan 57. Selain itu, nilai

rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 51,04 dengan skor minimal 21 dan skor maksimal 58. Oleh karena itu, , dapat dikatakan jika dibandingkan dengan faktor lainnya, ukuran kepuasan kerja mempunyai nilai yang lebih tinggi.

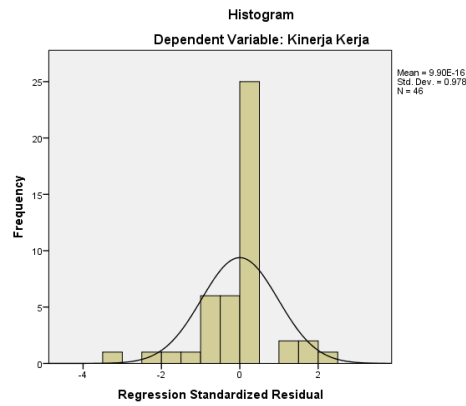
Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reabilitas

Indikator	Korelasi	Sig.	Cronbach Alpha
X1.1	0.834	0.000	0.913
X1.2	0.694	0.000	
X1.3	0.579	0.000	
X1.4	0.645	0.000	
X1.5	0.681	0.000	
X1.6	0.643	0.000	
X1.7	0.691	0.000	
X1.8	0.513	0.000	
X1.9	0.644	0.000	
X1.10	0.837	0.000	
X1.11	0.81	0.000	
X1.12	0.786	0.000	
X1.13	0.77	0.000	
X2.1	0.852	0.000	0.899
X2.2	0.804	0.000	
X2.3	0.747	0.000	
X2.4	0.821	0.000	
X2.5	0.563	0.000	
X2.6	0.756	0.000	
X2.7	0.659	0.000	
X2.8	0.569	0.000	
X2.9	0.437	0.002	
X2.10	0.517	0.000	
X2.11	0.631	0.000	
X2.12	0.825	0.000	
Y.1	0.626	0.000	0.926
Y.2	0.678	0.000	
Y.3	0.715	0.000	
Y.4	0.757	0.000	
Y.5	0.773	0.000	
Y.6	0.802	0.000	
Y.7	0.751	0.000	
Y.8	0.803	0.000	
Y.9	0.836	0.000	
Y.10	0.729	0.000	
Y.11	0.745	0.000	
Y.12	0.731	0.000	

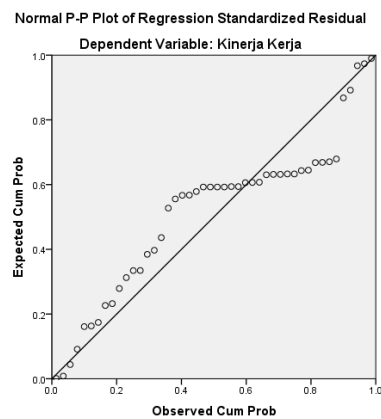
Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap indikator variabel dianggap sah karena nilai signifikansinya sebesar 0,000. Nilai cronbatch alpha pada variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,913, 0,899, dan 0,926.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Histogram Uji Asumsi Klasik

Dari Gambar 1 menggambarkan pola distribusi menyerupai kurva lonceng, dengan histogram ditempatkan di bawah kurva. Hal ini menunjukkan bahwa data telah berhasil lolos uji normalitas.



Gambar 2. Uji Normal P-P Plot

Gambar di atas mengilustrasikan bahwa titik-titik data terletak di dalam batas yang ditentukan oleh garis diagonal, yang menunjukkan bahwa pengujian tersebut dianggap valid dan data menunjukkan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Coefficients^a

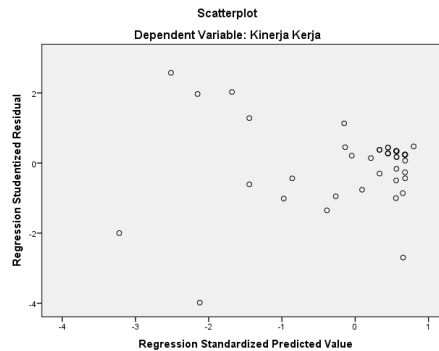
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.314	3.186
	Motivasi	.314	3.186

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa tes yang dilakukan pada penelitian ini dianggap valid. Selain itu, tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada

variabel kepuasan kerja dan motivasi yang ditunjukkan dengan nilai VIF sebesar 3,186 kurang dari 10 dan nilai toleransi sebesar 0,314 lebih besar dari 0,10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan scatterplot yang ditampilkan di atas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar luas dengan pola yang berbeda-beda, menunjukkan bahwa pengujian diterima dan tidak terdapat bukti heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.410	6.038

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

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Data yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan adanya korelasi penting antara kebahagiaan kerja dan motivasi serta kinerja karyawan. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa karakteristik tersebut mempunyai hubungan yang cukup besar dan bermakna. Grafik tersebut menunjukkan bahwa dengan nilai R Square sebesar 0,436, kebahagiaan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh sekitar 43,6% terhadap kinerja karyawan. Terdapat faktor tambahan yang mempengaruhi sisanya sebesar 56,4% namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.124	6.122		2.797	.008
Kepuasan Kerja	.605	.190	.652	3.190	.003
Motivasi	.010	.203	.010	.051	.959

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Persamaannya adalah $Y = 17,124 + 0,605 \text{ kali } X_1 + 0,010 \text{ kali } X_2$. Kegagalan mempertimbangkan kebahagiaan kerja dan motivasi akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 17.124 satuan. Namun, jika hanya mempertimbangkan kebahagiaan kerja dan tidak mempertimbangkan motivasi, peningkatan kepuasan kerja sebesar satu unit akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,605. Lebih lanjut dikatakan bahwa peningkatan motivasi sebesar satu satuan, tanpa mempertimbangkan kepuasan kerja, akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,010.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, variabel kepuasan kerja signifikan dengan nilai 0,003 kurang dari 0,05. Selain itu nilai t tabel prediksi sebesar 3,190 lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,016. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini mendukung hipotesis H1 yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawani & Syahrial, 2021). Oleh karena itu, H1 tervalidasi

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja

Variabel motivasi memiliki p-value sebesar 0,959 pada Tabel 5, berada di atas ambang batas signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, nilai t hitung yang dihitung sebesar 0,051 lebih kecil dari nilai t hitung sebesar 2,016 yang ditentukan berdasarkan t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tugas sebagian besar tidak bergantung pada motivasi. Hasil terbaru ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020). Akibatnya H2 terbantahkan.

Tabel 6. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1214.066	2	607.033	16.649	.000 ^b
	Residual	1567.847	43	36.462		
	Total	2781.913	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

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

Nilai f prediksi sebesar 16,649 melampaui nilai f tabel sebesar 3,21 dengan tingkat signifikansi 0,000 berdasarkan temuan uji F. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap lima puluh pekerja di Kopi Cantel menunjukkan bahwa "meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Sebaliknya motivasi dan kepuasan kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tingkat kebahagiaan lingkungan kerja secara tidak langsung". Penelitian ini mendukung temuan (Sani, Citra, & Alvionita, 2022) yang menyatakan bahwa "motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan".

DAFTAR PUSTAKA

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27-40.
- Sani, M. A., Citra, Y., & Alvionita, N. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIZZA HUT CABANG GREEN LAKE TANGERANG. *JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS MANAGEMENT STUDIES*, 3(1), 22-31.

- Soeroso, S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit: suatu pendekatan sistem*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Sulistiyani, L., & Sumiati. (2024). EFEKTIFIVAS PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN WONOGIRI. *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 20-30.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wastika, V., Komardi, D., Amin, A., & Tanjung, A. R. (2023). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALINAN NUSANTARA EXPRESS PEKANBARU. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 3(4), 407-418.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.