



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality

Ragil Sena Wijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Elmira Siska

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Natal Indra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RW.9, Kwitang, Kec. Senen, DKI Jakarta 10450

Korespondensi penulis: senawijaya68@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how much influence work motivation and job satisfaction have on the performance of PT Fasen Creative Quality employees. The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using non-probability sampling with a total sample of 39 employees. Data collection using a questionnaire with a Likert scale unit. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, t test, and f test. The results of this study indicate that partially work motivation has a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance. Simultaneously, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Fasen Creative Quality. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan data menggunakan *non probability sampling* dengan jumlah sampel 39 karyawan. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan satuan skala likert. Teknik analisa data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

PT Fasen Creative Quality merupakan perusahaan yang didirikan untuk memberikan solusi satu atap kepada semua jenis layanan penyelenggaraan acara, mulai dari konseptualisasi hingga realisasi. Nilai inti dari PT Fasen Creative Quality adalah memberikan solusi acara yang sempurna kepada customer. Dari konsep acara satu hari eksklusif hingga aktivasi *roadshow* yang digerakan oleh penjualan, perencanaan pesta, peluncuran produk, konverensi dan seminar berkualitas, perusahaan ini menyediakan pelayanan yang menyeluruh untuk kebutuhan acara.

Kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang karir seorang pegawai serta bisa memberikan dampak yang cukup signifikan bagi perkembangan suatu perusahaan. Motivasi kerja (Kurniawan & Al Rizki, 2022) adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Kepuasan kerja (Garaika, 2020) adalah situasi yang menyenangkan atau emosi yang bersifat positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan atau pengalaman kerja seorang pegawai. Pendapat lain juga mengatakan bahwa kepuasan kerja (Syafrina, 2018) adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja mendapatkan hasil yang berbeda. Penelitian (Latief et al., 2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian (Fukhari & Pasaribu, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Hermawan, 2019) disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara itu hasil penelitian (Purba et al., 2019) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality” yang bertujuan menganalisis motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Motivas Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain.

Motivasi kerja menurut (Utina et al., 2023) adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan pada diri seseorang serta mencapai kepuasan tertentu.

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Fasen Creative Quality.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga didefinisikan oleh (Sutrisno & Susanti, 2019) sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Pendapat lain tentang kepuasan kerja (Mundakir & Zainuri, 2018) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana mereka bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing – masing pekerja.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Fasen Creative Quality.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Wahyuni et al., 2022) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat lain juga mengatakan bahwa kinerja karyawan (Silas et al., 2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja adalah motivasi yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian dan standar keahlian dan kepuasan kerja menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja.

H3: Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Fasen Creative Quality

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Fasen Creative Quality yang berjumlah 39 orang. Sampel pada penelitian diambil menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan bagian dari *non probability sampling* yaitu sebanyak 39 responden. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Pengolahan data menggunakan SPSS dengan versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0.477	0.316	Valid
	2	0.487	0.316	Valid
	3	0.652	0.316	Valid
	4	0.368	0.316	Valid
	5	0.618	0.316	Valid
	6	0.682	0.316	Valid

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
	7	0.679	0.316	Valid
	8	0.552	0.316	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0.487	0.316	Valid
	2	0.502	0.316	Valid
	3	0.462	0.316	Valid
	4	0.499	0.316	Valid
	5	0.606	0.316	Valid
	6	0.502	0.316	Valid
	7	0.544	0.316	Valid
	8	0.479	0.316	Valid
	9	0.528	0.316	Valid
	10	0.361	0.316	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.414	0.316	Valid
	2	0.657	0.316	Valid
	3	0.574	0.316	Valid
	4	0.481	0.316	Valid
	5	0.399	0.316	Valid
	6	0.619	0.316	Valid
	7	0.698	0.316	Valid
	8	0.653	0.316	Valid
	9	0.752	0.316	Valid
	10	0.709	0.316	Valid

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas pada variabel kompetensi di atas memiliki r Hitung $> 0,316$ maka dapat diartikan bahwa seluruh instrumen pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batasan	Keputusan
Motivasi Kerja	0.702	0.60	Reliable
Kepuasan Kerja	0.649	0.60	Reliable
Kinerja	0.800	0.60	Reliable

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk ke tiga variabel, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai lebih besar 0,60, dengan demikian maka nilai alat ukur tersebut *reliable* atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76585041
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,057
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) nya sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal.

4. Uji Multikolonieritas

Hasil uji Multikolinieritas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2,109	5,176		-,407	,686		
	MOTIVASI	,379	,169	,280	2,239	,031	,644	1,552

KEPUASA N	,760	,158	,600	4,80 7	,000	,644	1,552
--------------	------	------	------	-----------	------	------	-------

Dari Tabel 4 maka dapat diperoleh nilai VIF dari masing-masing variabel independen. Nilai VIF dari variabel motivasi kerja sebesar 1,552 dan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1,552. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas pada penelitian ini, dikarenakan setiap variabel independen memiliki nilai VIF < 10.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,308	3,017		2,422	,021
	MOTIVASI	-,080	,099	-,162	-,810	,423
	KEPUASA N	-,069	,092	-,149	-,744	,461

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel independen lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,799 _a	,638	,618	2,842	2,218
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Berdasarkan Tabel 6 di atas nilai DW sebesar 2,218 dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan signifikan 5% jumlah sampel 39 (n) dan jumlah independen variabel 2 (k=2), maka pada tabel DW didapatkan nilai dL sebesar 1,382 dan nilai dU sebesar 1,597, karena nilai DW 2,218 lebih besar dari batas (dU) 1,597 dan kurang dari 4-1,597 (4-dU), maka hal ini sesuai dengan kriteria kinerja yaitu $dU < d < 4-dU$ ($1,597 < 2,218 < 2,404$). Maka DW terletak diantara dU dan 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar data autokorelasi.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji Regresi Linear Berganda disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,109	5,176		,407	,686
	MOTIVASI	,379	,169	,280	2,239	,031
	KEPUASAN	,760	,158	,600	4,807	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Nilai a sebesar 8,109 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel motivasi (X_1) dan kepuasan (X_2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi mempunyai hubungan positif (searah) terhadap kinerja yang berarti bahwa jika motivasi karyawan meningkat, maka kinerja juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan positif (searah) terhadap kinerja yang berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja juga akan meningkat.

8. Uji Statistik t (Parsial)

Hasil uji t disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,109	5,176		,407	,686
MOTIVAS I	,379	,169	,280	2,239	,031
KEPUASAN	,760	,158	,600	4,807	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah, 2023

Pada Tabel 8 diketahui nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 2,239 lebih besar dari nilai t tabel 2,0261 dan nilai signifikan sebesar 0,031 lebih kecil 0,05, sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi yang signifikan secara statistik terhadap kinerja. Motivasi kerja adalah motivasi yang berhubungan dengan pencapaian beberapa standar kepandaian dan standar keahlian. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi sukses yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja rendah akan memiliki motivasi yang rendah. Titik temu hubungan antara motivasi dan hasil adalah bahwa motivasi yang tinggi mengarah pada prestasi kerja yang tinggi dan motivasi untuk bekerja lebih giat guna mencapai produktivitas kerja. Kegagalan untuk memenuhi kondisi ini akan mengurangi produktivitas tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Ekhsan, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Syncrum Logistics. Yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai PT Fasen Creative Quality.

Selanjutnya pada Tabel 8 diketahui nilai t hitung untuk variabel kepuasan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 4,807 lebih besar dari nilai t tabel 2,0261 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepuasan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, hal itu

menunjukkan perbedaan antara imbalan yang diterima karyawan dan jumlah yang menurut mereka seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Harahap & Tirtayasa, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai PT Fasen Creative Quality.

9. Uji Statistik F (Simultan)

Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	513,200	2	256,600	31,777	,000 ^b
Residual	290,697	36	8,075		
Total	803,897	38			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI

Berdasarkan Tabel 9 data hasil uji simultan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 31,777 lebih besar dari 2,85 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang baik serta diuti dengan tingkat kepausan kerja yang baik, maka dapat menjadi faktor penentu terbentuknya kinerja yang lebih baik.

10. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji Koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,618	2,84164

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI. b. Dependent Variable: KINERJA

Pada Tabel 10 diperoleh R-Square sebesar 0,638. Nilai ini dapat diartikan bahwa variable motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, pertama, secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fasen Quality Creative. Ketiga, secara bersama-sama motivasi kerja dan kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian ini diharapkan agar perusahaan melakukan penilaian kinerja secara berkala dapat membantu perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan memperoleh informasi tentang kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan dapat memberikan umpan balik yang tepat serta dapat membantu memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah cara yang baik untuk membangun motivasi dan kepuasan kerja pada pegawai. Program pelatihan yang baik dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga mampu mengembangkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3–10.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Aabdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, H. D., & Sumartiningsih, M. S. (2022). Metodologi Penelitian. In *Suparyanto dan Rosad (2015)*.
- Fukhari, & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 15. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Hermawan | *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2235/3930>
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Issue April)*. [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode Penelitian Kuantitatif %28Panduan Praktis Merencanakan%2C Melaksa.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50344/1/Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20Panduan%20Praktis%20Merencanakan%20Melaksa.pdf)
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak*) *Business*

Management Analysis Journal (BMAJ), 1(1), 37–48.

- Paais, M. (2019). Pengaruh faktor-faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 180–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp180-190>
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Sutrisno, & Susanti, D. N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Kebumen. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–12.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Utina, D. A., Hatidja, S., & Junaidin, L. M. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Inhutani I Kabupaten Gowa*. 6(1), 364–374.
- Wahongan, E. P. T., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop), Fasilitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Noongan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Volume 9 N(3)*, 41–51. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34541>
- Wahyuni, S. S., Haris, H., Baharuddin, A., Alinda, A., & Rizzal, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep Silvi*. 1(1), 57–62.