



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Dwikarya Mandiri

Nur Putri Cahyaningsih¹, Achmad Fauzi², Novita Wahyu Setyawati³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202110325306@mhs.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202110325306@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: This study aims to determine whether employee work productivity can affect the relationship between job satisfaction and work motivation at CV. Dwikarya Mandiri. With quantitative research methods, the population and samples obtained from employees at CV. Dwikarya Mandiri using probability sampling and Hair methods. The sample used in this study was 150 respondents of CV employees. Dwikarya Mandiri using the SEM-PLS analysis technique. The subjects of this study were employees of CV. Dwikarya Mandiri. Job satisfaction and work motivation are directly related to employee work productivity. Job satisfaction and work motivation felt by employees can reduce work productivity or increase employee work productivity. Employees who are satisfied with the work they get will be motivated to improve their performance so that it will have an impact on increasing the performance of the company or organization as a whole. The results of the hypothesis test show that the first hypothesis (H1) and the second hypothesis (H2) are accepted. The results of the first hypothesis test (H1) show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee work productivity. The results of the second hypothesis test (H2) show that work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity.

Keyword: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Work Productivity

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah produktivitas kerja karyawan dapat memengaruhi hubungan dari kepuasan kerja dan motivasi kerja pada CV. Dwikarya Mandiri. Dengan metode penelitian kuantitatif, populasi dan sampel yang diperoleh dari karyawan pada CV. Dwikarya Mandiri dengan menggunakan metode *Probability sampling* dan *Hair*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden karyawan CV. Dwikarya Mandiri menggunakan teknik analisis SEM-PLS. Subjek penelitian ini yaitu karyawan CV. Dwikarya Mandiri. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja ataupun meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya

kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasaan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menjaga produktivitas karyawannya, karena produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas kerja yang tinggi sangat menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan terutama dari segi kesejahteraannya. Selain itu, dengan produktivitas kerja yang baik perusahaan akan dapat secara konsisten memberikan produk yang dibutuhkan konsumen sehingga target laba perusahaan dapat tercapai. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, mencapai target yang telah ditetapkan, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan pengendalian sumber daya manusia yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat (Prayudi, 2021). Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan output dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Semakin besar output yang dihasilkan oleh input yang sama berarti produktivitasnya semakin tinggi (Suroto et al., 2023). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sumber daya manusia sebagai *agent of change* dalam proses perkembangan memerlukan suatu keterampilan dan pengetahuan sebagai pengembangan untuk menuju produktivitas yang tinggi (Daoed, 2020).

Dari hasil wawancara beberapa karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Dwikarya Mandiri masih rendah karena gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban atau tanggung jawab pekerjaan yang dipikulnya, serta rekan kerja yang tidak kompak adanya beberapa kelompok kerja yang kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya komunikasi antar karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Sikap antar karyawan yang kurang baik tersebut dengan ditunjukkan adanya persaingan antar karyawan dalam merebut simpati dari pimpinan, dengan menggunakan berbagai cara dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan seorang karyawan tersebut.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merujuk pada kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan semangat dan komitmen. Menurut McKenzie (2020) motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan mereka. Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

METODE

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui metode pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen. Dengan metode penelitian kuantitatif, populasi dan sampel yang diperoleh dari karyawan pada CV. Dwikarya Mandiri dengan menggunakan metode *Probability sampling* dan Hair. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden karyawan CV. Dwikarya Mandiri

menggunakan teknik analisis SEM-PLS. Subjek penelitian ini yaitu karyawan CV. Dwikarya Mandiri .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian pada CV. Dwikarya Mandiri, diperoleh 150 responden dari karyawan pada perusahaan tersebut. Responden di dominasi oleh karyawan laki-laki dengan usia antara 25-35 tahun dan pendidikan terakhir sarjana serta lama bekerja di perusahaan antara 6 sampai 10 tahun. Kuesioner menggunakan skala likert 5 poin, sehingga responden menjawab suatu pernyataan dengan memilih poin yang paling sesuai dengan yang mereka alami.

Uji validitas diukur dengan menggunakan nilai *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)* dan *discriminant validity*. Pada penelitian ini *convergent validity* dinilai berdasarkan faktor loading atau *outer loading*, nilai nilai faktor loading lebih besar daro 0,5 yang artinya berada pada tingkat nilai yang cukup, yaitu nilai terendah di 0,538. Pada AVE masing-masing variabel juga memperoleh nilai lebih besar dari 0,5 sehingga terbukti telah mengukur konstruk pada variabel-variabel dan dapat dikatakan memiliki nilai validitas yang baik. Lalu pada pengujian yang menggunakan nilai *discriminant validity* dengan *cross loading* dapat dikatakan bahwa indikator variabel tersebut valid, jika nilai korelasi antara variabel harus menunjukkan nilai yang lebih besar pada variabelnya sendiri dibandingkan dengan nilai pada korelasi variabel yang lainnya. Pada KK1 terhadap KK (Kepuasan Kerja) nilainya sebesar 0,854, yang artinya nilai tersebut lebih besar dibandingkan variabel konstruk lainnya, dimana pada variabel MK (Motivasi Kerja) sebesar 0,753 dan pada variabel PK (Produktivitas Kerja) sebesar 0,801, yang artinya nilai variabel konstruk lain lebih kecil.

Selanjutnya pada pengujian analisis reabilitas menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Hasil *composite reliability* dikatakan valid jika memiliki nilai diatas 0,7, sehingga pada penelitian ini nilainya valid karena masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7. Sedangkan, pada nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al. 2008). Hasil penelitian menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat diterima atau valid.

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi hasilnya menunjukkan bahwa nilai *R-square* dari produktivitas kerja sebesar 0,729 yang artinya adalah variansi perubahan variabel dependen sebesar 72,9% dijelaskan oleh variabel independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) dan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan oleh variabel diluar model yang diteliti. Sehingga nilai koefisien determinasinya menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya. Pengujian selanjutnya adalah pengujian hipotesis (uji t-statistik) yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis (Uji t-statistik)

| Hipotesis | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-----------|------------------------|--------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------|
| KP -> PK | 0,516 | 0,520 | 0,092 | 5,626 | 0,000 |
| MK -> PK | 0,364 | 0,361 | 0,099 | 3,675 | 0,000 |

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS 3

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Diskusi

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Dwikarya Mandiri dengan jumlah responden sebanyak 150 responden, maka hasil yang dapat disimpulkan terkait dengan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

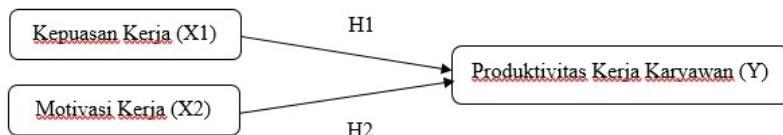
H1: Di duga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H1) bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kepuasan Kerja memiliki nilai t statistik angka kisaran 5,626 ($>1,96$) serta dapat dibuktikan dengan nilai p value yakni 0,000. Disebabkan standar tingkat P value yakni $< 0,05$). Nilai original sample yakni 0,516 yang maknanya memegang berpengaruh positif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Prayudi, 2021). Artinya, ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, produktivitas kerja mereka juga cenderung meningkat (Tyna Yunita*, Hadita Hadita, 2023). Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, produktivitas kerja juga berpotensi menurun (Malik Wicaksono et al., 2022).

H2 : Di duga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis (H2) bahwa hasil uji hipotesis menegaskan bahwa hipotesis (H2) diterima Motivasi Kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai p value yakni 0,000. Disebabkan standar tingkat p value yakni $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga bisa dinyatakan dengan jelas kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Prayudi, 2021). Lalu sesuai nilai t hitung yakni 3,675 serta nilai t tabel yakni 1,96. Maka nilai t hitung $3,675 > 1,96$ maknanya H0 ditolak Ha diterima. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Zebua et al., 2022) . Nilai original sample sebesar 0,364 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan (Daoed, 2020). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka.

Pada suatu perusahaan, produktivitas kerja karyawan sangatlah penting karena produktivitas kerja karyawan akan berdampak pula pada produktivitas perusahaan yang mempengaruhi nilai suatu perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini, produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor atau variabel seperti kepuasan kerja karyawan dan juga motivasi kerja karyawan itu sendiri. "Kepuasan global dan keterlibatan kerja, yang terdiri dari beberapa item yang berbeda dan tidak tumpang tindih, memiliki dua kategori analisis faktor yang sama: Kepemimpinan (kepemimpinan manajerial dan komitmen organisasi) dan Pengalaman Kerja (motivasi intrinsik)," menurut penelitian yang dilakukan oleh Dennis M. Daley (2017).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja saling terkait erat, dengan etos kerja ditentukan oleh pengalaman kerja yang berfungsi sebagai motivasi pribadi. Menurut Anoraga Busro (2018) ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan produktivitas karyawan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah : 1) Motivasi kerja karyawan, yaitu dorongan atau alasan yang membuat seseorang ingin bekerja dengan baik. 2) Pendidikan, yaitu pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. 3) Disiplin kerja, yaitu sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan. 4) Keterampilan, yaitu kemampuan atau keahlian yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas tertentu dengan efektif dan efisien. 5) Kemampuan kerja sama, yaitu kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dalam tim atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berikut Gambar 1 di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

H1: Di duga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

H2 : Di duga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut juga terdapat saran yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti lain, sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Untuk kepuasan kerja penulis menyarankan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya perusahaan melakukan sistem penggajian, tunjangan, dan bonus sesuai dengan kontribusi karyawan. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja penulis menyarankan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja sebaiknya perusahaan menetapkan target kerja yang spesifik, terukur, dan menantang untuk mendorong karyawan bekerja lebih fokus.

2. Bagi Peneliti Lain

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih dari segi jumlah agar data yang diperoleh akurat dan lebih baik.

REFERENSI

- Andriani, M., & Andriani, N. Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi PU Midsole PT. Pratama Abadi Indutri (JX). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 98–116.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Daoed, T. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) SUMUT. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 26–36. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/650/605>
- Fauzi, A., Akbar, F. M., Cahyaningtyas, F., & Adi, L. (2023). *ebitbimassaputra, +1007-1012+Achmad+Fauzi*. 1(4), 1007–1012.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi*

- Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638.
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 247–262.
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89.
<http://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/view/1617%0Ahttps://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/download/1617/1160>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Kusumadewi, P. T. (2020). Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri) the Effect of Work Environment and Work Motivation on Job Satisfaction (a Case Study of the Employees of Regional Public Drinking Water Company Tirta Dhaha of. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7111>
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56.
<https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarie. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581.
<https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.51>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu ManajemenMETHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisataan: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36.
<https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Suroto, E., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Melalui Kepuasan Di Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 54–63.
<https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.111>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management* ..., 3(November), 3476–3482.
<https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wijiasih, P., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>