

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan

Siti Nur Kayatun^{1*}, Tamrin Tajuddin², Masniar³ Muchamad Sodikin⁴

¹²³⁴Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Sorong
Jl.Pendidikan, No.27, Kelurahan Malaingkei, Kota Sorong, Papua Barat, Telp: (0951) 322383/Fax: (0951) 326162

*Siti Nur Kayatun, E-mail: Sitinur9@um-sorong.ac.id

Abstrak

Peningkatan kepuasan kerja melalui motivasi kerja dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Hal ini karena motivasi kerja sangat berkaitan erat dengan tujuan karyawan. Selain itu, kepuasan dan motivasi kerja juga sangat berkaitan erat dengan pekerjaan karyawan itu sendiri maupun hubungannya dengan sesama karyawan serta pimpinan perusahaan..Konsep ini berusaha diterapkan PT.ANEKA JAYA LANGGENG SENTOSA, yang berusaha menciptakan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan kesempatan untuk peningkatan jenjang karir, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen yang baik, pengawasan (supervisi), kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas. Melalui penelitian ini akan dilihat secara detail realitas tingkat kepuasan kerja, tingkat motivasi kerja karyawannya sampai hubungan diantara keduanya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelatif, dengan pendekatan *cross sectional study* yang bertujuan menjelaskan hubungan atau mengungkap korelatif antar variabel. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan akan mengetahui dengan detail tentang faktor apa saja yang perlu dilakukan perbaikan serta peningkatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT.AJLS. Aneka Jaya Langgeng Sentosa dapat dikatakan "baik", karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 3,24 yang berada pada interval 2,51 – 3,30. Tingkat motivasi kerja karyawan pada PT.Aneka Jaya Langgeng Sentosa dapat dikatakan "baik", karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 3,21 yang berada pada interval 2,51 – 3,30.

Kata kunci: Hubungan, Motivasi, Kinerja

Abstract

Increasing job satisfaction through work motivation can increase employee work productivity. This is because work motivation is closely related to employee goals. In addition, job satisfaction and motivation are also closely related to the work of the employees themselves and their relationships with fellow employees and company leaders. career, job security, salary, good company and management, supervision (supervision), working conditions, communication and facilities. Through this research will be seen in detail the reality of the level of job satisfaction, the level of employee motivation to the relationship between the two. The type of research used in this research is descriptive correlative method, with a cross sectional study approach which aims to explain the relationship or reveal the correlation between variables. Based on this research, the company will know in detail what factors need to be improved and improved. The results of this study indicate the level of job satisfaction of employees at PT. AJLS. Aneka Jaya Langgeng Sentosa can be said to be "good", because the average value of all statements is 3.24 which is in the interval 2.51 - 3.30. The level of work motivation of employees at PT. Aneka Jaya Langgeng Sentosa can be said to be "good", because the average value of all statements is 3.21 which is in the interval 2.51 - 3.30.

Keywords: Relationship, Motivation, Performance

1. Pendahuluan

Sikap kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan (Ardela., 2018). Sikap seorang pekerja dapat dilihat ketika upah yang mereka terima dianggap tidak sesuai dengan yang seharusnya mereka terima (Egenius et al, 2020). Upah merupakan salah satu motivasi dalam dunia kerja. Selain upah,

masa kondisi lingkungan kerja, jam kerja, tunjangan kerja dan jaminan kesehatan menjadi faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan tidak akan termotivasi apabila tidak ada timbal balik yang sesuai dari perusahaan atas apa yang sudah dikerjakan karyawan (Atila., 2021). Motivasi sendiri diartikan sebagai faktor yang dapat membuat seseorang melakukan sesuatu

(Hustia., 2020). Sedangkan Motivasi kerja adalah dorongan pada diri seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat (Kurniawan & Hamdan). Motivasi sendiri berasal dari kata *Movere* yang diartikan suatu usaha yang menumbuhkan dorongan pada seseorang untuk melakukan sesuatu (Rahman., 2016). Motivasi juga diartikan sebagai faktor yang ada dalam diri setiap manusia yang ditunjukkan dengan perilaku. Oleh karena itu motivasi mempunyai peran yang penting dalam mencapai kepuasan kerja pada karyawan dan dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan (Sohail et al. 2014). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Srivastaf & Das., 2013). Pemahaman motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki seorang pemimpin perusahaan (Aqmarina et al., 2016). Karena jika ingin mencapai target perusahaan maka pekerja harus memiliki motivasi yang tinggi (Pramayani et al., 2018). Motivasi yang artinya sebab, alasan, dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat: ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Menurut Laka et al (2020). motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Brahmasari & Suprayetno., 2008). Adapun hal-hal yang dapat menjadi motivasi kerja bagi karyawan yaitu gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jenjang karir dan juga penghargaan atas prestasi kerja (Damayanti., 2016). Sebuah perusahaan perlu melakukan Analisa berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya (Potale & Uhing., 2015). Hal ini dianggap penting, karena dengan mengetahui tingkat kepuasan karyawan, maka perusahaan dapat mengetahui kondisi perusahaannya serta peluang yang dapat dikembangkan (Iskandar., 2018). Selain itu, manajemen perusahaan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan jika diperlukan (Sunarsih., 2018). Tanpa adanya analisis tentang tingkat kepuasan karyawan maka perusahaan tidak akan memiliki *baseline* dalam melakukan perbaikan maupun peningkatan (Mulyana., 2010).

Hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen PT. ANEKA JAYA LANGGENG SENTOSA, diketahui bahwa pihak manajemen perusahaan ingin menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap beberapa faktor yaitu, Faktor Pemimpin, Faktor Motivasi kerja, Faktor komunikasi, serta hubungan pemimpin perusahaan dengan karyawan. Pentingnya arahan dan motivasi ini akan mempengaruhi karyawan agar bersedia melaksanakan tugasnya dengan benar (Panggabean et al., 2021). Pihak manajemen juga ingin mengetahui secara detail apakah perhatian dari pihak pimpinan, pola kepemimpinan, pemberian insentif, serta hubungan antar divisi telah baik dan memuaskan. Setelah dilakukan observasi di beberapa unit menunjukkan terjadinya kurang komunikasi dan koordinasi antar individu/karyawan sering tidak saling mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas, terutama yang saling berhubungan sehingga pekerjaan dapat terhambat. Dari uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui dan meneliti apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini digunakan karena jenis penelitian yang dilakukan berfokus pada pendapat karyawan (Ginting., 2018). Sehingga penggunaan metode ini dianggap tepat untuk mengeksplorasi informasi-informasi yang diperlukan (Darmalaksana., 2020). Penggunaan metode yang berkesesuaian dengan objek penelitian sangatlah penting, karena kebenaran sebuah hasil penelitian ditentukan oleh ketepatan metode yang digunakan (Yuliani., 2018). Proses yang dilakukan pun harus tepat sehingga tidak ada unsur atau tahapan yang terlewatkan. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berfokus pada pendapat manusia tentang apa yang dia pikirkan & rasakan (Raco, J.R. 2010). Penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu, melakukan observasi lapangan dan wawancara dengan pegawai perusahaan yang akan diteliti. Setelah itu maka peneliti melakukan studi

literatur untuk mengetahui referensi yang diperlukan. Setelah melakukan studi literatur, langkah selanjutnya yaitu membuat kuesioner untuk di bagikan ke karyawan perusahaan. Setelah kuesioner terisi penuh, maka kemudian di lakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian data ini menggunakan software SPSS.

Penelitian ini mengutamakan kejujuran responden. Sehingga dapat mengakomodir seluruh keluhan, serta saran dari semua

karyawan sebagai responden. Oleh karena itu, Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 15, di mana responden merupakan karyawan/pegawai pada PT. Aneka Jaya Langgeng. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan pendapatan perbulan responden. Data tentang profil responden akan dijelaskan sebagai berikut

Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	14	93
Wanita	1	7
Total	15	100

Tabel 1 menunjukkan jumlah responden sebanyak 15 orang. Responden di dominasi oleh pria, hal ini sesuai dengan jumlah karyawan pada perusahaan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jumlah total populasi yaitu seluruh karyawan pada perusahaan. Data jenis kelamin karyawan ini dianggap penting, karena kemampuan fisik pria dan wanita memiliki perbedaan yang tentu akan berpengaruh pada motivasi kerja (Chesnal et al., 2013). Adapun data strata

Pendidikan responden juga sangat penting dalam penelitian ini. Hal ini karena pendidikan formal menjadi salah satu proses untuk memperoleh pengetahuan. Pengetahuan dari pendidikan formal dapat menjadi salah satu faktor perangsang dalam sebuah pekerjaan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal (Ariono., 2017). Strata Pendidikan karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Data Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTP	-	-
SMU/SMK	13	86
Diploma	-	-
S-1	2	14
Total	15	100

Tabel 2 menunjukkan presentase tingkat pendidikan karyawan. Data ini penting karena tingkat pendidikan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (Mamahit, R., 2013). Berdasarkan tabel 2, 86% karyawan berpendidikan SMU/SMK dan 14% pada tingkat sarjana. Dalam beberapa kasus, tingkat Pendidikan menentukan jenis pekerjaan dan juga jumlah gaji maupun tunjangan

(Sihombing.,2017). Meskipun dalam kasus lain, tingkat pendidikan tidak berpengaruh besar terhadap upah. Hal ini biasanya terjadi pada perusahaan kecil dan sedang (Marnisah., 2017). Sehingga, perlu di identifikasi untuk mendapatkan data yang sesuai dengan kondisi yang ada. Hal ini menjadi sangat penting karena kondisi psikologis dan pemahaman setiap pekerja berbeda-beda (Indyastuti &

Syaefurrohman., 2015). Salah satunya didasarkan dari tingkat pendidikan. Selain tingkat pendidikan, beban kerja dan upah kerja dapat didasarkan dari lamanya masa kerja, lumrahnya, seorang pekerja yang telah

memiliki masa kerja dengan waktu tertentu menentukan jabatan, upah dan juga tunjangan. Oleh karena itu penting juga untuk mengetahui masa kerja setiap karyawan. Data masa kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	1	6
1 – 3 tahun	11	73
> 3 tahun	4	21
Total	15	100

Tabel 3 merupakan data masa kerja karyawan. Tingkat kepuasan setiap karyawan tentu berbeda-beda, dan hal ini juga dipengaruhi masa kerja karyawan (Kingkin et al., 2021).

Masa kerja karyawan berpengaruh langsung dan erat terhadap tingkat kepuasan kerja (Seniati., 2006). Masa kerja juga menentukan besaran upah yang diterima. Selain upah pokok, masa kerja juga menentukan jumlah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan (Purnama et al., 2016). Apabila suatu perusahaan tidak mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, maka besar kemungkinan kepuasan kerja karyawan rendah. Sehingga, apabila kepuasan kerja rendah dapat menurunkan produktivitas kerja. Selain itu juga, karyawan tidak akan memberikan loyalitasnya kepada perusahaan. Hal tersebut karena motivasi kerja sangat berpengaruh secara signifikan dan sangat erat terhadap produktivitas kerja karyawan (Andika et al., 2019). Pada umumnya, besaran upah

dan tunjangan yang diterima akan berbeda-beda pada masing-masing karyawan. Hal ini ditentukan dengan masa kerja dan juga jenjang pendidikan. Dalam penelitian ini juga mencantumkan data upah karyawan. Karena upah karyawan merupakan salah satu faktor utama motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Muliatie., 2014). Beberapa faktor dalam pekerjaan menentukan perbedaan besaran upah dan tunjangan, hal ini berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi karyawan terhadap perbedaan upah dan tunjangan (Arishanti & Ritandiyono., 2005). Sehingga, penting bagi perusahaan untuk melakukan kesepakatan dan pemahaman terhadap karyawan tentang aturan pemberian upah dan tunjangan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki dokumen yang memuat peraturan yang terperinci. Sebab, hak-hak tenaga kerja dilindungi dalam undang-undang yang berlaku (Suhendro et al., 2018). Berikut adalah tabel yang menunjukkan data upah karyawan PT. Aneka Jaya Langgeng Sentosa:

Tabel 4. Pendapatan karyawan

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 2 juta	3	20
2 juta – 4 juta	11	67
> 4 juta	2	13
Total	15	100

Tabel 4 merupakan tabel yang berisi data pendapatan karyawan PT. Aneka Jaya Langgeng Sentosa. Pendapatan dalam dunia kerja bukan hanya upah pokok dan tunjangan.

Namun adapula perusahaan yang menerapkan raport kerja. Reward biasanya akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi (Rofi., 2012). Sehingga hal ini akan dianggap sebagai

pendapatan tambahan bagi karyawan. Sehingga pemberian reward ini dapat menjadi salah satu indikator kepuasan kerja karyawan. Data ini dibutuhkan sebagai salah satu indikator tingkat kepuasan karyawan (Pamungkas et al., 2019).

2.1 Persepsi Responden

Persepsi responden dibutuhkan dan menjadi faktor utama dalam penelitian kualitatif. Persepsi responden merupakan informasi yang harus digali dan dikumpulkan dalam penelitian kualitatif (Setyarko., 2016). Hal ini karena persepsi responden adalah data utama yang akan di Analisa dan di uji Priambodo & Prabawani., 2016).

Setiap karyawan memiliki motif dan kebutuhan yang berbeda-beda yang diharapkan dapat terpenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja (Ramadhan., 2015). Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperhatikan motif dan kebutuhan tersebut sebagai salah satu cara untuk memotivasi (Firmandari., 2014). Sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat. dan pada akhirnya dapat berguna dalam meningkatkan capaian perusahaan (Hanifah., 2016). Persepsi karyawan mengenai motivasi kerja pada PT.Aneka Jaya Langgeng Sentosa dengan rata-rata skor diketahui melalui 9 pernyataan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Aneka Jaya Langgeng Sentosa dapat dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap indikator-indikator motivasi kerja. Hasil analisis tentang persepsi responden terhadap tingkat kepuasan kerja adalah baik. Hal Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 3, 21 yang berada pada interval 2, 51-3, 30. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Aneka Jaya Langgeng Sentosa

Peneliti melakukan beberapa pengujian data kuesioner untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan (Lantara., 2018). Adapun tahap pengujiannya adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji korelasi.

2.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan-

pertanyaan yang diajukan dapat mewakili objek yang diamati (Ermawati & Delima., 2016). Uji validitas sangat penting dilakukan untuk jenis penelitian kualitatif. Hal ini untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh benar-benar sesuai kondisi yang sebenarnya (Riyani et al., 2017). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dan hasilnya akan dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Corrected Item - Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument (Janna & Herianto., 2021). Nilai pada kolom corrected item total correlation merupakan r -hitung yang akan dibandingkan dengan r -tabel untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan (Hasrawati et al., 2019). Dengan membandingkan r hitung dan r tabel sebesar 0,514 maka kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat 16 pernyataan valid karena item r hitung lebih besar dari r tabel.

2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen (Simamora., 2018). Apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha (Zahra & Rina., 2018). Dengan melihat nilai Cronbach's Alpha 0.970 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima (Rozal., 2021).

2.4 Uji Korelasi

Uji korelasi penting digunakan dalam penelitian ini. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara faktor dan variabel (Septiyana et al., 2013). Hasil uji korelasi kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di atas, menunjukkan nilai r hitung 0,948, diketahui nilai N adalah 15 dan nilai r -tabel 0,514, dengan signifikansi hitung $0,000 < 0,05$. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r -hitung lebih besar dari pada r -tabel ($0,948 > 0,514$) atau memiliki signifikansi $< 0,05$ (Azhar et al., 2015).

3. Hasil dan Pembahasan

Karyawan PT. Aneka Jaya Langgeng Sentosa menyatakan tingkat kepuasan mereka baik. Dengan melakukan uji validitas, maka kriteria dalam penelitian dapat lebih fokus pada dalam menentukan instrumen yang telah dikembangkan (Yusup., 2018). Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang menunjukkan angka 3,21 dari interval 2,51 – 3,30. Hasil uji korelasi, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan (Sanuddin & Widjojo., 2013), dimana jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan aspek motivasi kerja yang tinggi (Indy., & Handoyo. 2013)., atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang, begitu seterusnya (Sanuddin & Widjojo., 2013).. Artinya, bahwa karyawan yang telah sampai pada kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja karyawan pada level maksimal (Tarigan., 2017). Sehingga produktivitas karyawan akan semakin meningkat (Muayyad., 2016). . Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan hal tersebut dengan baik (Fadhil., & Mayowan. 2018). Dalam hal ini kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Aneka Jaya Langgeng Sentosa.

4. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan PT. Aneka Jaya Langgeng Sentosa. Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berada pada tingkat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara yang di analisis mendapat nilai 3,21 dari interval 2,51- 3,50. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan sangat berkaitan erat. Terbukti dari hasil uji korelasi dengan nilai 0,948. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Kondisi ini harus terus dipertahankan. Dengan mempertahankan kondisi yang baik dilingkungan kerja serta kepuasan karyawan yang baik maka perusahaan akan terus bergerak secara stabil. Karena baiknya tingkat kepuasan karyawan sangat berkaitan erat

dengan semangat bekerja, loyalitas dan juga kualitas kinerja. Sehingga, jika semua hal tersebut dapat dikendalikan maka karyawan akan dapat bekerja secara produktif. Karena produktifitas kerja sangat berpengaruh pada keberlangsungan dan kemajuan sebuah perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pembaca. Sehingga dapat digunakan sebagai salah satu literatur untuk penelitian selanjutnya.

Referensi

- Ardela, F..Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Finansialku.com*. Tersedia di <https://www.finansialku.com/kepuasan-kerja-berpengaruh-terhadapkinerja/>. Diakses pada 6 maret. 2018
- Aqmarina, N.S., Utami, H. N., & Prasetya, A. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel gajahmada graha malang). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*.2016. Vol.35, No.2.
- Atila, A.. 5 dampak pentingnya memberikan reward ke karyawan. *Jojonomic*. Tersedia di <https://www.jojonomic.com/blog/reward-appresiasi-karyawan/>. Diakses pada 5 maret. 2021.
- Ariono, I. Analisis pengaruh tingkat pendidikan masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kaliwiro wonosobo. *Jurnal PPKM III*. ISSN.2354-869X.2017.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen*

- Tools*. 2019.Vol.11, No.1, ISSN.2088-3145.
- Arishanti, K., & Ritandiyono. Persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pemberian upah dengan kepuasan kerja. *Proceeding Seminar Nasional PESAT*. 2005. ISSN:18582559.
- Azhar., Basyir, M.D., & Alfitri. Hubungan pengetahuan dan etika lingkungan dengan sikap dan perilaku menjaga keselamatan lingkungan. *Jurnal Ilmu Lingkungan*. 2015. ISSN.1829-8907
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. Pengaruh motivasi kerja kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT perhai international wiratama indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 2008. Vol.10, No.2.
- Chesnal, H., Rattu.A.J.M., & Lampus, B.S. Hubungan antara umur jenis kelamin dan status gizi dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di bagian produksi PT putra karangtangen popontolen minahasa selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2013.
- Damayanti, S. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap dirumah sakit umum daerah kabupaten penajam paser utara kalimantan timur 2014. *Jurnal ASRI*. 2016.
- Darmalaksana, W. Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *UIN Sunan Gunung Djati Bandung*. 2020
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. The effect job satisfaction on employee performance through loyalty at credit union (CU) corporation of east kutai district east kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 2020. Vol.7, Issue 10.
- Ermawati, N., & Delima, Z.M. Pengaruh persepsi kemudahan penggunaan persepsi kegunaan dan pengalaman terhadap minat wajib pajak menggunakan system e-filing. *Jurnal Akutansi Indonesia*. 2016. Vol.5, No.2.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB bumiputra. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 2018. Vol.54, No.1.
- Firmandari, N. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi kasus bank syariah mandiri kantor cabang Yogyakarta). *EKIBSI*. 2014. Vol.4, No.1.
- Ginting, N. B. Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Pt sekar mulia abadi medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2018. Vol.03, Issue.02.
- Hasrawati., Adnan., & Hartati. Uji validitas pengembangan lembar kerja peserta didik (LKPD) berbasis discovery learning untuk siswa SMAN pada konsep system pencernaan. *Prosiding Seminar Nasional Biologi VI*. 2018. Hal. 299-305.
- Hustia, A. Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemic. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2020. Vol. 10, Issue 1.
- Hanifah, N. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif (studi pada karyawan PT petrokomindo cipta selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2016.Vol.4, No.3.
- Indy, H.H., & Handoyo, S. Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank BTPN madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2013. Vo.2, No.2.
- Iskandar, D. Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan

- kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal HIBEKA*. 2018. Vol.12, No.1.
- Janna, N. M., & Herianto. Konsep uji validasi dan reliabilitas dengan menggunakan spss. Osfpreprints. 2021.
- Kingkin, P., Rosyd, H. F., & Arjanggal, R. Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai predictor komitmen organisasi pada karyawan PT royal korindah di purbalingga. *Jurnal Psikologi*. 2021. Vol.5, ISSN. 1907-8455.
- Kurniawan, I. S., & Hamdan, H. Memperkuat produktivitas peran kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja pada PT naga semut kebumen. *Derivatif Jurnal Manajemen*. 2021. Vol.15, No.1.
- Lantara, I.W.A. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Indonesia tourism development corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 2018. Vol.10, No.1.
- Laka, B. M., Burdam, J., & Kafiar, E. Role of parents in improving geography learning motivation in immanuel agung samofa high school. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 2020. Vol.1, No.2.
- Marnisah, L. Analisis tingkat Pendidikan dan kemampuan tenaga kerja perempuan terhadap terjadinya diskriminasi upah pada sector industry sedang dikota Palembang. *An Nisa'a Jurnal Kajian Gender dan Anak*. 2017. Vol.12, No.01.
- Mamahit, R. Tingkat Pendidikan pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*. 2013. Vol.1, No.4.
- Muliatie, Y.E. Pengaruh budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan departemen rnd PT karya mitra budisentosa pandaan pasuruan. *Jurnal Neo-Bis*. 2014. Vol.8, No.2
- Mulyana, M. Manajemen sumber daya manusia (SDM) ritel dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggading*. 2010. Vol.10, No.2.
- Muayyad, D. M. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasal*. 2016. Vol. 9, No.1.
- Panggabean, N. F., Fahri, T.M.S., Gunawan, W., & Hendry, H. The influence of leadership style motivation and discipline on employee performance at PT. Sumo internusa indonesia. *International Journal of Social Science & Business*. 2021. Vol.5, No.2.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. Effect of work motivation and organizational cpmmitment on job satisfaction (A case of education industry in pakistan). *Global Journal of Management and Business Research A Administration and Management*. 2014. Vol.14, Issue.1.
- Srivastav, A., & Das, P. A study on employees attitude towards the organization and job satisfaction. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. 2013. ISSN :2319- 7064.
- Pramayani, A.A.S.D.I., & Andayani, I.G.A.D. Pengaruh pemberdayaan perilaku inovatif dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bumbu bali restoran tanjung benoa bandung bali. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. 2018. Vol2, No.1.
- Potale, R., & Uhing, Y. Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT bank sulut cabang utama manado. *Jurnal EMBA*. 2015. Vol.3, No.1.

- Purna, R.H., Cholifah., & Istianti, E. Pengaruh jenjang karir masa kerja dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di Pt miwon Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Brancjmarck*. 2016. Vol2, Issue.3.
- Pamungkas, G., Ekawati., & Suroto. Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pad akaryawan operasional PT X semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2019. Vol.7, No.4.
- Priambodo, S., & Prabawani, B. Pengaruh persepsi manfaat persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi risiko terhadap minat menggunakan layanan uang elektronik (studi kasus pada masyarakat di kota semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2016.
- Rozali, M. Cara uji reliabilitas spss mudah dimengerti olah data sendiri tanpa bayar orang. Haloyouth.com. Tersedia di <https://haloyouth.pikiran-rakyat.com/edu/pr-602158786/cara-uji-reliabilitas-spss-mudah-dimengerti-olah-data-sendiri-tanpa-bayar-orang>. 2021.Diakses pada 7 maret.
- Raco. J.R. Metode penelitian kualitatif jenis karakteristik dan keunggulannya. *Grasindo. PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta*. 2010
- Rahman, B. Analisis kondisi motivasi pegawai di lingkungan dinas kebersihan kota lhokseumawe dengan menggunakan teori empat-dorongan. *Jurnal Akutansi dan Pembangunan..* 2016. Vol.2, No.1.
- Rofi, A.N. Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan departemen produksi PT leo agung raya semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan*, 2012. Vol.3, No.1.
- Ramadhan, R. Pengaruh motivasi intrinsic motivasi ekstrinsik organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN. *Accelerating The World's Research*. 2015. Vol.22, No.1.
- Riyani, R., Maizora, S., & Hanifah. Uji validitas pengembangan tes untuk mengukur kemampuan pemahaman relasional pada materi persamaan kuadrat siswa kelas viii smp. *Jurnal Penelitian Pembelajaran Matematika Sekolah (JP2MS)*. 2017. Vol.1, No.1.
- Sunarsih, N. Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi strategi meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan. *Jurnal Akbar Juara*. 2018. Vol.3, No.1.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. M. R.. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.semen tonasa. *MODUS*. 2013. Vol.25, ISSN. 0852-1875.
- Simamora, B. Analisis validitas dan reliabilitas (under version). Bilson Simamora Marketing and Research Center. Tersedia di <https://www.bilsonsimamora.com/analisis-validitas-dan-reliabilitas/>. Diakses pada 8 maret. 2018.
- Septiyana, K., Prasetyo, A. P.B., & Christijanti. Jurnal belajar sebagai strategi berpikir metakognitif pada pembelajaran system imunitas. *Unnes Journal of Biology Education*.2013. ISSN. 2252-6579.
- Suhendro, Utama, A.S. ,& Susanty, A.P. Peningkatan pemahaman karyawan pt asia forestama raya mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja kontrak berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*. 2018. Vol.2, No.2.
- Setyarko, Y. Analisis persepsi harga promosi kualitas layanan dan kemudahan penggunaan terhadap keputusan pembelian produk secara online.

- Jurnal Ekonomika dan Manajemen*. 2016. Vol.5, No.2.
- Sihombing, F. N. Kontribusi tingkat Pendidikan dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di kota medan tahun 2012-2015. *Jurnal Pembangunan Perkotaan*. 2017. Vol.5, No.1.
- Seniati, L. Pengaruh masa kerja trait kepribadian kepuasan kerja dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas Indonesia. *Makara Sosial Humaniora*. 2006. Vol.10, No.2.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT inko java semarang. *Among Makarti*. 2018. Vol.11, No.21.
- Sanuddin, F. D.P., & Widjojo, A.M.R. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT semen Sentosa. *MODUS*. 2013. Vol.25, ISSN.0852-1875.
- Tarigan, S. A. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Matrix jaya indomas medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. 2017. Vol.2, No.1
- Yusup, F. Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. 2018. Vol.7, No.1.
- Widyastuti, D., & Syaefurrohman, R. Perbedaan kepuasan kebutuhan psikologis dasar dan motivasi kerja antar dosen-dosen di kabupaten banyumas dan daerah istimewa Yogyakarta. *Journal & Prosiding Feb Unsoed*. 2015. Vol.5, No.1
- Yuliani, W. Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam prespektif bimbingan dan konseling. *Quanta*. 2018. Vol.2, No.2.
- Zahra, R. R., & Rina, N. Pengaruh celebrity endorse hamidah ranchmayanti terhadap keputusan pembelian produk online shop mayoufit dikota bandung. *Jurnal Lontar*. 2018. Vol.6, No.1.