

The Relationship Between Job Satisfaction and Job Motivation in Working Students **[Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Yang Sedang Bekerja]**

Riswanda Prima Ardiyan¹⁾, Ramon Ananda Prayontri²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi. ramon.ananda@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the level of job satisfaction and motivation among psychology students at Muhammadiyah University of Sidoarjo who are working and studying. Using quantitative methods and data collection mechanisms using questionnaires with research targets namely psychology students. Sample of 200 people with purposive sampling method. Factors that influence job satisfaction in this research include communication effectiveness, flexibility in doing work, opportunities for development, competitive compensation, appreciation of performance. The results show a relationship between the level of job satisfaction and motivation of 89 percent. From research, the factor that influences job satisfaction is harmonious work relationships, which motivate employees to work better. The conclusion of the research is that there is a relationship between job satisfaction and work motivation, where by creating a system and work environment that can increase job satisfaction in the organization, it influences the level of work motivation of the people involved in it, and with work motivation, it will encourage better performance, innovation in work and helping organizations to achieve their goals.*

Keywords - *Job satisfaction, motivation, Psychological Students, Employee*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui Tingkat kepuasan kerja dengan motivasi pada mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang sedang bekerja dan berkuliah. Menggunakan metode kuantitatif dan mekanisme pengambilan data menggunakan kuesioner dengan sasaran penelitian yaitu mahasiswa psikologi. Sampel 200 orang dengan metode *purposive sampling*. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup efektifitas komunikasi, fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan, kesempatan berkembang, kompensasi kompetitif, apresiasi terhadap kinerja. Hasil menunjukkan hubungan terhadap Tingkat Kepuasan kerja dengan Motivasi sebesar 89 persen. Dari penelitian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan kerja harmonis, yang membuat karyawan termotivasi bekerja lebih baik lagi. Kesimpulan dalam penelitian yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, dimana dengan menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi mempengaruhi tingkat motivasi kerja orang-orang yang terlibat didalamnya, dan dengan adanya motivasi kerja, akan mendorong kinerja yang lebih baik, inovasi dalam bekerja serta membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kata Kunci - *Kepuasan Kerja, Motivasi, Mahasiswa Psikologi, Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia industri saat ini, dimana kesempatan bagi karyawan untuk menempuh Pendidikan dan menjalani pekerjaan secara bersamaan, tentunya akan membuka peluang untuk menciptakan karyawan yang semakin kompeten dalam bidangnya. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni dan kompeten, maka organisasi atau perusahaan akan dapat mencapai performa terbaiknya [1]. Agar sebuah organisasi atau perusahaan mencapai performa terbaiknya dan mampu mencapai tujuan serta bertahan, tentunya harus didukung oleh faktor utama yaitu Sumber Daya Manusia. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi ataupun menjalankan roda bisnis perusahaan, maka penting untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang mampu mendorong organisasi atau perusahaan mencapai hal tersebut [2]. Sumber daya manusia menjadi poin penting yang berpengaruh pada sebuah organisasi ataupun perusahaan dan bagaimana cara mengelola sumber daya manusia tersebut akan menentukan bagaimana kelanjutan sebuah organisasi ataupun perusahaan berjalan dan bertahan [3]. Psikologi sebagai salah satu bidang keilmuan yang cukup erat bersinggungan dengan dunia industri dan organisasi, tentunya membuka peluang bagi mahasiswanya untuk menempuh Pendidikan sekaligus bekerja dalam waktu yang bersamaan. Kondisi ini membuka peluang bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman langsung secara praktis untuk mengimplementasikan serta mendapatkan pengalaman baru dalam dunia kerja dan dunia pendidikan secara bersamaan.

Karyawan sendiri sebagai salah satu aset perusahaan yang sangat berharga, tentunya memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian target perusahaan atau organisasi, salah satu hal yang menjadi krusial terhadap keberlangsungan sebuah Perusahaan ataupun organisasi. Di samping itu, peran karyawan adalah juga sebagai pihak yang melaksanakan visi, misi dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi[4].

Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau skill dibidangnya[5] adalah kepuasan karyawan terhadap tempat kerjanya, Dimana dengan tingginya Tingkat kepuasan kerja, akan meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai target kerjanya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara seseorang menunjukkan dan mengungkapkan perasaannya terhadap pekerjaan yang dijalannya dalam berbagai bentuk [6]. Kepuasan kerja juga dapat diartikan bagaimana seseorang secara emosional memiliki kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bahagia terhadap pekerjaannya [7]. Seseorang yang telah terpenuhi kepuasan kerjanya akan menciptakan faktor faktor pendukung lain, salah satunya adalah motivasi untuk dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Motivasi adalah daya dorong atau penggerak bagi seseorang sehingga terpacu untuk menunjukkan kemampuan dan keahliannya serta keterampilannya dalam menjalankan tugas dan bagaimana seseorang memberikan tenaga dan waktunya untuk menjalankan tanggung jawabnya dan menyelesaikan semua tugasnya dalam organisasi agar organisasi dapat mencapai target ataupun tujuan yang ditetapkan [8]. Menurut Pamela dan Oloko, Kunci dari sebuah organisasi yang sukses dalam menjaga keberlangsungan hidupnya adalah motivasi yang ada didalam setiap diri anggotanya[9]. Namun dalam perkembangannya, seringkali kepuasan kerja tidak tercapai sehingga menciptakan demotivasi bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah sebuah gambaran bagaimana seseorang mendapatkan kesesuaian atas imbalan yang didapatkannya baik secara materi ataupun non materi setelah dirinya menjalankan tanggung jawab dan tugas tugasnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan pada akhirnya mendorong seseorang untuk dapat terus bekerja secara lebih baik lagi, karena secara hakekatnya seseorang akan terdorong untuk terus melakukan sesuatu secara lebih baik lagi untuk mendapatkan hal hal yang lebih memuaskan daripada kondisinya saat ini. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Ardana, Mujiati, & Utama (2011, p. 134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan.[10]

Kepuasan kerja juga dapat diartikan seseorang yang memiliki perasaan positif atas apa yang dikerjakannya berdasarkan pengamatannya dari berbagai sudut pandang pekerjaan tersebut [11]. Kepuasan adalah justifikasi serta sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan bagaimana cara berhubungan dalam lingkungan kerjanya, jenis pekerjaan yang dilakukan, interaksi dengan rekan kerja, dan hubungan sosial di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi[12]. Mengacu pada penjelasan tersebut kepuasan kerja atau job satisfaction disimpulkan sebagai hal hal apa saja yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan, memiliki ikatan terhadap organisasi ataupun perusahaan karena ada perasaan senang ketika melakukan pekerjaannya. Diyakini bahwa karyawan yang telah mencapai titik kepuasan kerja akan jauh lebih produktif dan mampu melakukan lebih banyak improvement daripada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, ini menjadi sebuah dasar keyakinan bagi seluruh pemimpin perusahaan dan organisasi, sehingga apabila sebuah organisasi ingin mencapai performa terbaiknya dan tetap berada dalam track bisnis yang diinginkan, maka penting untuk menciptakan lingkungan ataupun sistem yang dapat mendorong kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya, dalam hal ini khususnya mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang sedang bekerja, dimana mereka harus membagi waktu, pikiran dan tenaga untuk menempuh pendidikan sekaligus menjalani profesi sebagai karyawan secara bersamaan.

Kepuasan kerja sendiri dapat disebabkan oleh faktor internal dan juga eksternal. Faktor internal yang meliputi kebanggaan akan profesi yang dijalani, aktualisasi diri, ataupun kebutuhan akan prestasi. Sementara faktor eksternal yang dapat memicu kepuasan kerja dapat berupa compensation and benefit yang ditawarkan, system dan jenjang karir, pengakuan terhadap kinerja maupun nama besar perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima[13]. Menurut Sunyoto (2012, p. 26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014)[10].

Semua perusahaan dengan berbagai macam model bisnis membutuhkan adanya sistem kerja yang mampu menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawannya disegala tingkat jabatan dan akan berpengaruh terhadap performa kerja karyawan di perusahaan. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerjanya menurun[14]. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi, kepuasan serta disiplin kerja, dimana ketiga hal tersebut menjadi episentrum dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mana hasil dari sejumlah penelitian menguatkan pernyataan dan menjadi acuan terhadap temuan tersebut[15]. Penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh Ivonne menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan

kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan [16]. Hal ini penting untuk dilihat dan dikaji oleh perusahaan ataupun organisasi untuk dapat menciptakan situasi dan kondisi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar tercipta motivasi bekerja secara maksimal yang akan berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan atau organisasi pada akhirnya [17]. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya [18].

Karyawan yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Gupta, 2013) [19]. Berdasarkan pemaparan hal hal diatas, maka bagi organisasi yang ingin untuk bertahan, dan juga terus berkembang tentunya harus digerakkan oleh Sumber Daya Manusia yang tidak hanya kompeten, namun juga memiliki kepuasan kerja sehingga mereka tidak sekedar bekerja, namun juga menghasilkan sesuatu yang inovatif dalam pekerjaannya, dan bagi para mahasiswa yang saat ini sedang bekerja sembari menempuh pendidikan, kepuasan kerja tentu menjadi faktor utama bagi mereka dalam menjalani pekerjaannya dimana menjalani dua aktivitas sekaligus tentunya menjadi hal yang tidak mudah dan tidak ringan, namun disisi lain ada potensi yang dapat dimaksimalkan oleh mahasiswa maupun perusahaan tempat mereka bekerja, dan bagi perusahaan penting untuk fokus pada faktor spesifik yang dapat membentuk dan meningkatkan kepuasan kerja pada Mahasiswa, khususnya Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA).

II. Metode

Metode Penelitian dalam tulisan ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar adalah metode yang lebih difokuskan pada dimensi yang diukur secara objektif pada fenomena yang terjadi, yang dijabarkan menjadi kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan juga indikator, dimana setiap variabel yang ditentukan diukur dan direpresentasikan dalam bentuk simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan terhadap variabel tersebut [20]. Melibatkan mahasiswa sebagai populasi, dimana populasi merupakan area generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [21]. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan penelitian yang dilakukan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 sample yaitu mahasiswa jurusan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang sedang bekerja di berbagai bidang, baik dengan status magang kerja ataupun permanen. Total item pertanyaan dalam kuesioner terdiri dari 18 pertanyaan terkait variabel kerja, 14 pertanyaan terkait motivasi kerja, dan 5 pertanyaan terkait kepuasan kerja karyawan. Menggunakan skala likert untuk identifikasi item item Favourable dan item Unfavourable. Item Favourable terdiri pada sub dimensi hubungan kerja, kompensasi, serta jenjang karir yang jelas, sementara item Unfavourable terdiri pada sub dimensi status kepegawaian serta kepastian dalam bekerja atau sustainability pada pekerjaan atau perusahaan itu sendiri.

Penulis menggunakan kuesioner Ms Form dalam bentuk link untuk menyebarkan kuesioner pada seluruh responden. Setelah memberikan penjelasan singkat terkait dengan tujuan penelitian serta tata cara pengisian. Dengan Populasi Mahasiswa Fakultas Psikologi semester akhir sebanyak 200 orang yang keseluruhannya dijadikan sebagai sampel penelitian Pengambilan data dilakukan 1 kali dalam rentang waktu 3 hari hingga seluruh data terkumpul.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dimana dari 200 responden yang terdiri dari 62 responden laki laki dan 138 responden Perempuan, didapati hasil bahwa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada responden adalah faktor Hubungan Kerja, dimana dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 1.
Hasil Faktor Yang Paling Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Responden

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Kepuasan Karyawan	Hubungan Kerja
1	1	2.966	1.000	.00	.00	.00
	2	.029	10.094	.04	.07	.97
	3	.005	25.403	.96	.93	.03

Berdasarkan table Collienary Diagnostic diatas dimana proses Analisa dan identifikasi masalah secara multicollinearity dalam bentuk regresi, dalam hal ini terdapat dua atau lebih variabel independent memiliki korelasi yang kuat sehingga dapat menyebabkan masalah dalam hasil intepretasi. Penulis menjumlahkan skoring pada x1 yaitu variabel kepuasan kerja dan x2 variabel hubungan kerja dan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap variabel Y motivasi kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif atas variabel independen yaitu kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang mana hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan di Srilanka[22]. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Funmilola, Sola, dan Olusola juga menyatakan bahwa komponen dalam kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan [23].

Berdasarkan data yang didapatkan, meskipun secara Compensation and Benefit yang didapatkan responden rata rata berada di angka Upah Minimum Kabupaten, yaitu sebanyak 71 responden atau 49% dari total responden, namun masa kerja yang sudah dilalui mencapai 5 sampai 10 tahun atau berjumlah sebanyak 76 orang atau 30% dari total keseluruhan responden. Mengacu pada hasil pengukuran tersebut, hubungan kerja antar individu dalam organisasi dapat menentukan kepuasan kerja seseorang, dalam hal ini secara spesifik adalah mahasiswa fakultas psikologi universitas Muhammadiyah sidoarjo yang sedang bekerja. Kondisi ini dapat dipicu karena salah satu hal yang berpengaruh terhadap hubungan kerja adalah terjalannya komunikasi yang baik antar bagian dalam sebuah organisasi. Hubungan kerja yang baik juga dapat mengkompensasi aspek aspek normatif ketenagakerjaan yang mungkin belum dapat sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan. Menurut Jacinta terdapat hal yang mendasari seorang mahasiswa untuk bekerja sembari menempuh pendidikan di perkuliahan, dimana salah satu alasannya adalah faktor kebutuhan finansial yang mana dengan bekerja mereka dapat mendapatkan penghasilan yang membantu untuk meringankan beban finansialnya; kebutuhan sosial dan menjalin relasi untuk memperluas jaringan melalui koneksi dan interaksi dengan berbagai macam orang ditempat kerja; serta kebutuhan untuk mencapai tingkatan aktualisasi diri dimana dengan bekerja mereka dapat menunjukkan dan menggali potensi yang ada serta terus mengembangkan diri[24].

Mengacu pada hal tersebut, pada mahasiswa psikologi universitas Muhammadiyah sidoarjo yang sedang bekerja, memiliki pandangan bahwasannya hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kepuasan kerja.Selain itu dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, fleksibel namun tetap memiliki kontrol kualitas terhadap hasil kerja, akan tetap mampu memberikan output yang maksimal terhadap hasil kerja seseorang, sebagaimana menurut Usman kepuasan kerja sendiri dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang meliputi imbalan jasa yang sesuai antara pekerjaan ataupun tanggung jawab, rasa aman dalam bekerja ataupun melakukan pekerjaan, pengaruh antara pribadi yang memberikan dampak positif serta suportif, kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta kesempatan untuk pengembangan diri yang didukung dengan sistem yang jelas dan tepat dan juga kesempatan untuk terus mengembangkan karir melalui sistem yang objektif dan transparan[25].

VII. SIMPULAN

Simpulan Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwasannya faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo adalah hubungan kerja yang harmonis, dimana hubungan kerja yang harmonis pada akhirnya akan membuka aspek positif lainnya dalam dunia kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan positif akan menciptakan keterbukaan serta kesempatan untuk menunjukkan kompetensi, menciptakan kompetisi yang positif yang bertujuan memajukan perusahaan. Sebagai mahasiswa yang juga sedang bekerja, hubungan harmonis akan menciptakan suasana yang tidak hanya kondusif untuk menjalankan peran sebagai mahasiswa dan juga sebagai karyawan, namun dapat meningkatkan motivasi untuk bisa lebih proaktif terlibat dalam rencana dan target target perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mampu menciptakan hubungan kondusif antar karyawan, baik atasan ataupun bawahan, agar dapat mencapai kepuasan kerja yang pada

akhirnya berpengaruh terhadap motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap *sustainability* dan juga *competitiveness* sebuah perusahaan

Ucapan Terima Kasih

Bagian Terimakasih untuk rekan rekan kerja maupun rekan mahasiswa telah membantu dalam support menyelesaikan tugas akhir kuliah sebagai syarat kelulusan sarjana S1 Psikologi.

REFERENSI

- [1] S. Oktaviani and A. S. Adha, "Analisis Motivasi Kuliah sambil Bekerja pada Mahasiswa PGSD FKIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda," *Media Penelit. Pendidik. J. Penelit. dalam Bid. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 14, no. 2, pp. 153–157, 2020, doi: 10.26877/mpp.v14i2.5965.
- [2] F. Hendrik, "Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara," vol. 2, no. 4, pp. 184–194, 2014.
- [3] N. W. Mujiati *et al.*, *Perilaku Organisasi*. Denpasar, 2015.
- [4] H. Subariyanti, "Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan," *J. Ecodemica*, vol. 1, no. 2, pp. 224–232, 2017.
- [5] Z. Zuraida, "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan," *J. Ilm. Psyche*, vol. 14, no. 2, pp. 71–82, 2020, doi: 10.33557/jpsyche.v14i2.1158.
- [6] D. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia, 2012. [Online]. Available: <https://elibrary.nusamandiri.ac.id/readbook/210379/manajemen-sumber-daya-manusia.html>
- [7] Hasibuana, *Manejem Sumber Daya Manusia*. jakarta, bumi aksara, 2014.
- [8] S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara, 2015.
- [9] P. A. Omollo, "Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya : A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County," *Int. J. Hum. Resour. Stud.*, vol. 5, no. 2, pp. 87–103, 2015.
- [10] N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaca," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019.
- [11] T. A. J. Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta, 2016.
- [12] M. D. Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *ManegggioJurnal Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 160–170, 2020.
- [13] A. Can and Yasri, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari," *J. Ris. Manaj. Bisnis dan Publik*, vol. 4, no. 1, pp. 1–26, 2016.
- [14] Firmani, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip Pgrri Bali Putu," *JAGADITHAJurnal Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 63–77, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha>
- [15] A. Susanty and S. W. Baskoro, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN," vol. 7, no. 2, pp. 77–84, 2017.
- [16] Y. Bahri, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 9–15, 2017, [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>

- [17] Ivone, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi,” *Univ. Muhammadiyah Jember*, vol. 2, no. 1, pp. 1–23, 2016.
- [18] A. Parenden, “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar) Adrianus,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 8–14, 2018, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21145%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/21145/20855>
- [19] M. P. P. Saputra and I. G. A. D. Adnyani, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 1, p. 1, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01.
- [20] S. Echdar, M. Idris, and Y. P. Sabban, “The Effect Of Hr Competency , Motivation And The Work Environment On The Performance Of Employees In Inspectorate Office Of Bantaeng District , South,” *J. Manag. Bus.*, vol. 3, no. 3, pp. 228–242, 2020.
- [21] Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif,” vol. 2, no. 2, pp. 1–330, 2017.
- [22] G. Dinoka, N. Perera, A. Khatibi, and K. Chinna, “Asian Journal Of Management Sciences & Education Job Satisfaction And Job Performance Among Factory Employees In Job Satisfaction And Job Performance Among Factory,” *ASIAN J. Manag. Sci. Educ. ISSN*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2014.
- [23] O. Funmilola, “Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya,” vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- [24] M. Yang and T. Bekerja, “Perbedaan Motivasi Menyelesaikan Skripsi Antara Mahasiswa Yang Bekerja Dengan Mahasiswa Yang Tidak Bekerja,” vol. 8, no. 2, pp. 196–208, 2014.
- [25] A. Nurudeen and A. Usman, “Government Expenditure And Economic Growth In Nigeria, 1970-2008: A Disaggregated Analysis,” *Bus. Econ. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–11, 2016.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.