

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Tasya¹, Akmal Umar², Dahlan³

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia YAPMI, Makassar, Indonesia^{1, 2, 3}
tasyasdrmn1702@gmail.com¹

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai kantor dprd kota makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 227 pegawai, dari jumlah populasi tersebut digunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian yaitu sebanyak 69 pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program microsoft excel dan spss 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar yang menandakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai., (2) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor sekretariat dprd kota makassar yang menandakan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai. (3) motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor sekretariat dprd kota makassar.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Efektivitas Kinerja*

PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu hal penting bagi perusahaan sebagai motor penggerak dan pada dasarnya sumber daya manusia yang dapat menentukan kesejahteraan yang akan diperoleh oleh organisasi karena pada dasarnya prinsip mereka ialah membuat produk, menjaga mutu dan kemudian menjual kepada konsumen untuk mendapatkan uang yang akan diperuntukkan bagi kesejahteraan mereka sendiri dan organisasinya (Sajangbati, 2013).

Menurut Umar, et.,al (2024) manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah menjadi topik yang semakin mendapat perhatian dalam konteks bisnis dan organisasi modern. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran SDM menjadi krusial dalam menentukan keberhasilan suatu entitas. Sebagai upaya untuk memahami dan menggali lebih dalam akan pentingnya manajemen SDM, penelitian dan analisis tentang hal ini menjadi semakin mendalam. Pentingnya manajemen SDM

tidak hanya tercermin dalam aspek administratif, tetapi juga dalam dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan SDM yang efektif telah terbukti berkorelasi positif dengan produktivitas, kepuasan karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karenanya, pemahaman yang mendalam tentang manajemen SDM menjadi kunci bagi para pemimpin dan manajer dalam mengelola organisasi dengan efektif.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana namun dapat pula menjadi suatu masalah yang kompleks, karena motivasi berfungsi untuk mengukur apakah karyawan mempunyai dorongan atau motivasi untuk mendukung tujuan akhir kinerjanya berdasarkan jobdesk/tupoksinya. Pada hakikatnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk itu organisasi perlu menciptakan suatu keadaan yang kondusif yang akan membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi.

Motivasi tidak hanya didapatkan dari organisasi namun juga harus adanya motivasi dari dalam diri setiap karyawan dan akan didukung oleh organisasinya. Maka dari itu adanya motivasi dari dalam dan dari luar atau lingkungan organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi sebagian karyawan, mengharapkan sesuatu ditempat kerja seperti mengharapkan kedudukan maupun kekuasaan, maka dari itu karyawan akan menganggap jika bekerja lebih produktif dan bersaing secara sehat maka akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan maka dari itu keinginan, kebutuhan, dan kepuasannya pun akan terpenuhi.

Kinerja setiap karyawan dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan yang ada di dalam organisasi tersebut. Organisasi dan kinerja karyawan adalah hal mendasar yang tidak bisa dipisahkan karena kinerja yang baik dari karyawan akan mencerminkan organisasi tersebut juga baik. Namun pada kenyataannya banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena terkadang organisasi hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi tapi tidak melihat kondisi atau dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan, seperti tidak memandang kesehatan

jasmani dan rohani karyawannya tapi hanya memandang dari hasil kerja yang karyawan berikan. Apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan merupakan hal yang biasa karena memang tanggung jawab dari karyawan itu sendiri sehingga mereka merasa tidak perlu adanya apresiasi. Padahal persepsi karyawan tentang perbedaan beban kerja yang diberikan kepada sesama karyawan mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar, terdapat indikasi adanya fluktuasi kinerja pegawai yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga. Karakteristik unik sekretariat DPRD seperti beban kerja tinggi, interaksi intensif dengan anggota dewan, dan tekanan politik dapat mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Situasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor apa yang sebenarnya mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Makassar.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai secara umum, namun penelitian spesifik yang menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap efektivitas kinerja pegawai dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Makassar masih terbatas. Padahal, pemahaman mendalam tentang dinamika hubungan ketiga variabel ini dalam konteks kelembagaan spesifik sangat diperlukan untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja yang efektif.

TINJAUAN TEORI

Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "to manage" yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut G.R Terry (dalam Hasibuan, 2014:2) menyatakan bahwa pengertian Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya". Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara

efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Sedangkan, menurut Abdullah (2014:2) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, method, machine and material) secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah disiplin yang mencakup berbagai kegiatan yang terkait dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Joseph J. Martocchio, seorang pakar di bidang manajemen SDM, manajemen SDM adalah "proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan penerimaan, pengembangan, kompensasi, dan pemberhentian karyawan organisasi." Ruang lingkup manajemen SDM mencakup sejumlah area kunci yang penting untuk mendukung keberhasilan organisasi. (Umar, et.,al, 2024).

Motivasi Kerja

Menurut wahjono et al. (2020:69) motivasi adalah sebuah langkah yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran yang sudah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan. Menurut Wibowo (2010:379) mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang meningkatkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Gomes (2003:171) mengartikan motivasi adalah sebuah perilaku yang ditujukan pada tujuan. Menurut Martoyo (2007:149) motivasi ialah suatu hal yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja, atau biasa dikatakan pendorong semangat bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hidayat, R., & Pratama, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-

karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif. (Luthans, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting. Ini mencakup respons emosional terhadap situasi kerja dan seringkali ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. (Wibowo, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja merupakan konsep penting dalam kajian manajemen dan sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Gibson, et al , 2022) mendefinisikan efektivitas kinerja sebagai pencapaian sasaran yang telah disepakati bersama dari upaya-upaya bersama. Tingkat tujuan yang diwujudkan menunjukkan tingkat efektivitas. Efektivitas kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok, pencapaian tujuan, ketepatan waktu, dan adanya partisipasi aktif dari anggota. (Sedarmayanti, & Nurdiansyah, 2021) menyatakan bahwa efektivitas kinerja adalah ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai, berkaitan dengan sukses atau tidaknya suatu program, tujuan-tujuan dan pengawasan penilaian terhadap kelancaran seluruh aktivitas organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai. Penelitian ini berlokasi di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Makassar dengan waktu penelitian selama satu bulan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 227 pegawai yang terdiri dari ASN dan Non ASN dengan jumlah yang dihitung menggunakan rumus slovin di peroleh sebanyak 69 responden. . Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program microsoft excel dan spss 27.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

DPRD Kota Makassar menurut Undang-undang No. 5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di daerah, sebagai unsur Pemerintah Kota Makassar. Kedudukan ini menyebabkan DPRD mempunyai tugas dan tanggung jawab tersebut berkaitan langsung dengan kepentingan masyarakat, sehingga untuk menyukseskan pelaksanaan tugasnya, jelas membutuhkan adanya unit kerja pembantu kesiapan dan kelancaran kegiatan administrasi.

Dalam upaya menyukseskan pelaksanaan tugasnya, DPRD Kota Makassar memiliki perangkat pendukung yang disebut Sekretariat. Sekretariat ini merupakan unsur staf yang membantu Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan kewajibannya.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Makassar adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada lingkup pemerintah Kota Makassar yang memiliki tugas pokok dan fungsi yang sangat berbeda dengan SKPD lainnya karena selain mempertanggungjawabkan tugas dan fungsinya yang secara struktural kelembagaan Walikota melalui Sekretaris Daerah melainkan juga bertanggung jawab kepada Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar secara teknis operasional.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dipimpin oleh Sekretaris Dewan yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretarian, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah 0.542 dengan p-value sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Makassar. Ada banyak hal yang memotivasi orang dalam menjadi lebih baik dalam pekerjaannya. Beberapa di antaranya mungkin disediakan oleh individu, sementara yang lain mungkin disediakan oleh instansi. Terlepas dari sumbernya, ketika pegawai merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi juga bahwa mereka bisa meningkatkan kehidupan mereka, hal ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Faktor-faktor yang memotivasi karyawan antara lain lingkungan kerja, peralatan, kondisi, ketahanan, penghargaan, perhatian dan komunikasi. Motivasi berasal dari sumber internal dan eksternal yang memiliki dampak besar baik terhadap individu maupun instansi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil observasi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar, dimana pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik memiliki kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan menunjukkan sikap kerja yang positif dan produktif. Peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan manajerial yang tepat seperti pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan serta kebutuhan sosial dapat mendorong peningkatan efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan instansi untuk terus memperhatikan aspek motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang sangat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi. Motivasi ialah daya penggerak yang mendorong

pegawai dalam bertindak dan mencapai tujuan. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi bisa memicu munculnya ide-ide kreatif dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini selaras dengan teori-teori motivasi klasik dan kontemporer, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow (2013) yang menekankan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam mendorong individu untuk mencapai kinerja optimal.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 0.394 dengan p-value sebesar 0.002 ($p < 0.05$). Artinya, setiap peningkatan kepuasan kerja akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah, n.d.) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan efektivitas pegawai di instansi pemerintah. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dimensi kepuasan dari luar (external satisfaction), pegawai menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada faktor-faktor tertentu seperti gaji, promosi, kegaguman dan ketegasan pada atasan serta interaksi terhadap rekan meningkat berdasarkan dari tugas.

Kepuasan kerja diukur melalui beberapa indikator, seperti suasana dan lingkungan kerja, prestasi kerja serta disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Kantor DPRD Kota Makassar ditemukan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya menunjukkan perilaku kerja yang lebih efektif. Mereka lebih disiplin, memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana

seorang pegawai merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja.

3. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 970.753 sedangkan nilai F tabel sebesar 3.136 ($df = 66$), artinya nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel atau $970.753 > 3.136$ dan nilai signifikannya sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Makassar.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik dari dorongan intrinsik seperti tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi, maupun dari faktor ekstrinsik seperti insentif dan pengakuan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih efektif. Demikian pula, ketika pegawai merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan, serta sistem penghargaan, maka mereka lebih termotivasi untuk bekerja optimal.

Efektivitas kinerja pegawai terlihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, kualitas hasil kerja yang tinggi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengaruh signifikan kedua variabel ini secara simultan menunjukkan bahwa pencapaian efektivitas kerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari kombinasi motivasi yang kuat dan tingkat kepuasan kerja yang baik.

Dalam konteks Kantor DPRD Kota Makassar, hasil ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen agar secara konsisten memperhatikan dan meningkatkan kedua aspek tersebut, baik melalui pengembangan sistem penghargaan, pelatihan pegawai, penciptaan iklim kerja yang sehat, maupun komunikasi yang efektif, demi mendorong produktivitas dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar yang menandakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai., (2) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor sekretariat dprd kota makassar yang menandakan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai. (3) motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor sekretariat dprd kota makassar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada seluruh Pegawai Sekretariat DPRD Kota Makassar yang telah memberikan izin dan dukungan fasilitas sehingga artikel ilmiah ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Creating Healthy Work Environments. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(2), 207–217. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2020-0128>
- Bunga, L., Hadi, S. P., & Susanta, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi Pt Perkebunan Tambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 846–854. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Endra, T. F. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 1–12.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2022). Organizations: Behavior, Structure, Processes. *Journal of Management Studies*, 59(4), 712–738. <https://doi.org/10.1111/joms.12789>
- Gulo, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 296–310.

- Hasan, F., Hertati, L., & Pebriani, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT.Sampoerna Agro Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 238-253.
- Hasibuan, M. S. P. (2020a). Manajemen Sumber Daya Manusia: Indikator dan Pengukuran Motivasi Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 140-155. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4572>
- Hasibuan, M. S. P. (2020b). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020c). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Pratama, I. (2022). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 219-234.
- Husaeni, F., Herlina, E., & Kartika, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3, 140-149.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 10 No, 1-16.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14thn ed.). McGraw-Hill Education.
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-11. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sedarmayanti, & Nurdiansyah, R. (2021). Peran budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan: Studi pada industri manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1022-1037. <https://doi.org/10.30996/jim.v9i3.5278>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2020). The Measurement of Organizational Effectiveness: A Review of Relevant Research and Opinion. *Academy of Management Journal*, 19(1), 546-558. <https://doi.org/10.5465/255547>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai

- Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022, 424-436.
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1651>
- Umar, A., Adawiah, A., & Putri, N. V. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Membangun Keunggulan Organisasi Melalui SDM yang Unggul. PT. Media Penerbit Indonesia.
- 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>
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.