



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KUTA I KECAMATAN KUTA, BADUNG

Ni Wayan Grace Kusmara Dewi¹ I Gusti Made Suwandana²

Article history:

Submitted: 13 April 2023

Revised: 1 Mei 2023

Accepted: 15 Mei 2023

Keywords:

Employee Performance;

Job Satisfaction;

Work Motivation;

Abstract

Employees with a high sense of job satisfaction and work motivation are able to provide good performance for the company. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at Kuta I Health Center. The number of samples used was 136 employees of Kuta I Health Center, with a saturated sampling method. Data collection using questionnaires, data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. This study used the Two-Factor Theory. The results of this study show that work motivation has a positive and significant effect on the performance of Kuta I Health Center employees. Job Satisfaction has a positive and significant effect on the performance of Kuta I Health Center employees. Work motivation and job satisfaction simultaneously affect employee performance. The theoretical implications of the research support the Two-Factor Theory. Practically it can be a reference for other researchers who want or are interested in researching work motivation, job satisfaction and employee performance.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;

Kinerja Pegawai;

Motivasi Kerja;

Abstrak

Pegawai dengan rasa kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kuta I. Jumlah sampel yang digunakan adalah 136 pegawai Puskesmas Kuta I, dengan metode penentuan sampel sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuta I. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuta I. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Implikasi teoritis dari penelitian mendukung Teori Dua Faktor. Secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin atau tertarik dalam meneliti mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau yang dalam hal ini adalah karyawan memegang kendali terkait berhasil atau tidaknya perusahaan meraih tujuan yang telah menjadi target awalnya (Dewi & Wibawa, 2016). Setiap perusahaan atau organisasi mengharapkan sumber daya manusia yang digunakan memberikan kinerja yang baik (Ngebu dkk., 2018).

Kinerja mengacu pada mutu dan nilai yang bisa diraih oleh pegawai ketika berada dalam penyelesaian tanggung jawab yang diampu (Arifin dkk., 2018). Upaya untuk membuat munculnya kinerja pegawai yang lebih tinggi diperlukan motivasi kerja dan kepuasan yang dirasakan ketika bekerja (Narwadan, 2021).

Perusahaan harus mengerti bahwa penting untuk memahami setiap pegawai untuk menjaga kepuasan kerja mereka (Dharmayasa & Adnyani, 2020). Rasa kesetiaan dengan perusahaan serta rasa senang saat bekerja akan timbul ketika pegawai mampu memunculkan rasa kepuasan kerja yang tinggi dalam dirinya. (Tama & Putra, 2022).

Wawancara dilakukan dengan 6 orang pegawai, ditemukan beberapa data yang diantaranya gaji yang diterima oleh pegawai non ASN mengalami penurunan sebesar 30 persen, sedangkan untuk pegawai PNS kompetensi yang berupa insentif dari daerah yang berkurang sebesar 50 persen sebagai dampak dari pandemi Covid-19. Penurunan gaji dan insentif dari pegawai tersebut menjadi salah satu faktor yang sedikit mengganggu motivasi kerja para pegawai dan ketidakpuasan pegawai dalam penghasilan yang didapatkan. Pegawai Puskesmas Kuta I terkadang merasa malas datang bekerja karena merasakan jenuh dalam bekerja. Permasalahan tersebut kemudian ditarik sebagai penyebab menurunnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja Puskesmas Kuta I.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian Sarianti *et al.* (2021) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian dengan temuan berbeda yaitu penelitian dari Changgriawan (2017) yang menyatakan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Purba *et al.* (2019) mendukung bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Kuta I karena dalam penelitiannya mengemukakan bahwa secara positif dan signifikan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang bertentangan ditemukan pada penelitian Widyaputra & Dewi (2018) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif signifikan.

Pemaparan latar belakang tersebut menghasilkan hipotesis penelitian, diantaranya:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menemukan bagaimana hubungan antar variabel beserta kemampuannya untuk menguji suatu hipotesis (Putra & Satrya, 2019). Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis terkait seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Puskesmas Kuta I dijadikan lokasi penelitian karena adanya indikasi fenomena atau masalah yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Populasi penelitian sebanyak 136 orang yang merupakan pegawai ASN dan non ASN yang bertugas pada Puskesmas Kuta

I. Sampling jenuh dipilih untuk menentukan sampel, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 136 pegawai. Teori yang mendasari penelitian adalah Teori Dua Faktor. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner, selanjutnya pengukuran dilakukan dengan bantuan Skala Likert. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Usia	< 30 th	42	30.9
		30-40 th	49	36.0
		> 40 th	45	33.1
		Total	136	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	54	39.7
		Perempuan	82	60.3
		Total	136	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	43	31.6
		Diploma	54	39.7
		S1/S2	39	28.7
		Total	136	100
4	Masa Kerja	< 5 th	44	32.4
		5-15 th	79	58.1
		> 15 th	13	9.6
		Total	136	100

Sumber: Data Primer Penelitian, 2023

Karakteristik responden dipaparkan pada Tabel 4.1, dilihat dari usia, sebanyak 36,0 persen adalah usia 30-40 tahun, sebanyak 30,9 persen merupakan usia kurang dari 30 tahun dan tergolong persentase paling rendah diantara keseluruhannya. Data tersebut menunjukkan pegawai Puskesmas Kuta I mayoritas diisi oleh usia 30-40 tahun karena diasumsikan sudah berpengalaman dan dinilai produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari jenis kelamin, responden laki-laki menjadi mayoritas sebanyak 39,7 persen atau 54 orang dan perempuan sebanyak 60,3 persen atau 82 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Kuta I didominasi oleh perempuan yang lebih teliti dan telaten dalam bekerja di bidang kesehatan. Jika dilihat dari pendidikan, mayoritas responden berpendidikan diploma sebanyak 39,7 persen, sedangkan S1/S2 sebanyak 28,7 persen. Hal ini bermakna bahwa pegawai Puskesmas Kuta I didominasi oleh lulusan diploma khususnya bidang kesehatan. Berdasarkan masa kerja, mayoritas pegawai bekerja selama 5-15 atau sebanyak 58,1 persen, sedangkan sebanyak 9,6 persen adalah masa kerja > 15 tahun. Data tersebut menunjukkan masa kerja pegawai Puskesmas Kuta I didominasi dengan rentang waktu 5-15 tahun.

Pengujian terhadap validitas instrumen, apabila *Correlation* memiliki nilai lebih dari 0,3 yang berarti bahwa data tersebut valid (Sesi & Suwandana, 2020). Nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) pada uji validitas > 0,30 yang bermakna bahwa pada penelitian ini instrument sudah valid.

Nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,6, hal ini bermakna bahwa instrumen penelitian sudah reliabel (Sesi & Suwandana, 2020). Variabel dalam penelitian ini mendapatkan *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, artinya bahwa kuisisioner sudah reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.721	1.914		2.989	.003
Motivasi Kerja	.425	.098	.398	4.854	.000
Kepuasan Kerja	.376	.093	.332	4.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2023

Persamaan untuk regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 5,721 + 0,475 X_1 + 0,376 X_2 \dots\dots\dots(1)$$

Pengujian normalitas menemukan nilai koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* sebanyak 0,085 dengan signifikan 0,05. Model pada penelitian ini sudah dikatakan berdistribusi normal karena koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih tinggi dari nilai α ($0,085 > 0,05$). Hasil output SPSS uji multikolinearitas menjelaskan nilai *tolerance* untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebanyak $0,644 > 0,10$ serta VIF sebanyak $1,553 < 10,00$, artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas. Besarnya nilai *Sig.* variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berada di atas 0,05, dimana motivasi kerja sebanyak 0,898 dan untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,893 artinya tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model penelitian.

Tabel 3.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	307.288	2	153.644	49.246	.000 ^b
Residual	414.947	133	3.120		
Total	722.235	135			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja,

Sumber: Data Primer Penelitian, 2023

Nilai signifikansi $F < \alpha$ ($0,05$ atau 5 persen) bermakna bahwa variabel independen penelitian ini bisa disebut layak karena memberikan pengaruh yang simultan kepada variabel dependen. Analisis dengan bantuan SPSS menemukan hasil yaitu uji sig. F kurang dari nilai signifikan 0,05 atau sebanyak ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.417	1.766

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2023

Terlihat bahwa *R square* adalah sebanyak 0,425. Hal ini bermakna bahwa sebanyak 42,5 persen motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki kemampuan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dan sebanyak 57,5 persen dipengaruhi oleh faktor yang tidak disertakan pada model penelitian.

Tabel 5.
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.721	1.914		2.989	.003
Motivasi Kerja	.425	.098	.398	4.854	.000
Kepuasan Kerja	.376	.093	.332	4.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Penelitian, 2023

Analisis dengan bantuan SPSS menemukan 4,854 sebagai t hitung, dimana nilai tersebut berada di atas atau lebih besar dari 1,656 yang merupakan t tabel ($4,854 > 1,656$) dan nilai sig.t sebanyak 0,000 tidak lebih besar dari nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Arah positif ditunjukkan oleh β_1 sebanyak 0,425. Hasil temuan tersebut mempertegas bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, jaadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis menggunakan SPSS memperoleh sebanyak 4,049 sebagai t hitung, dimana jumlah tersebut lebih tinggi dari t tabel yaitu ($4,049 > 1,656$) dan nilai sig.t sebanyak 0,000 tidak melebihi nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Arah positif ditunjukkan oleh nilai β_2 sebanyak 0,376, ini mempertegas bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa apabila motivasi kerja bertambah maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Penelitian ini dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai Puskesmas Kuta I tergolong baik diikuti dengan kinerja pegawai yang baik pula. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan jawaban responden pada variabel motivasi kerja yang menyebutkan bahwa pegawai mampu mematuhi dan mengikuti aturan di lingkungan kerja dan jawaban responden pada variabel kinerja pegawai menyebutkan bahwa pegawai telah jujur dalam bekerja dan telah mematuhi perintah atasan. Temuan ini memperkuat hasil yang dikemukakan oleh Sarianti dkk. (2021); Mahadewi & Netra (2020); Sujana dan Ardana (2020); Trianingrat & Supartha (2020); Sesi & Suwandana, (2020); serta Sugianti & Mujiati (2022) pada penelitian terdahulu.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif. Hal tersebut bermakna bahwa jika kepuasan kerja pegawai semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin baik, yang ditunjukkan melalui peningkatan kinerja pegawai. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini mampu membuktikan bahwa pegawai Puskesmas Kuta I mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan diikuti dengan kinerja pegawai yang baik. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan jawaban responden pada variabel kepuasan kerja yang menyebutkan bahwa pegawai merasa puas dengan pimpinan yang memberi petunjuk mengenai tugas dalam pekerjaan dan jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai yaitu pegawai telah bekerja dengan jujur dan telah mematuhi perintah atasan dengan baik. Hasil ini selaras dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Adhan dkk. (2020); Dharmayasa & Adnyani (2020); Fajri dkk. (2022); Prayekti & Rasyid (2022); Suryadi & Karyono (2022); dan Setiawan & Restu (2022).

Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan (bersama-sama). Pernyataan tersebut berarti bahwa jika motivasi kerja dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian ini dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai Puskesmas Kuta I tergolong baik diikuti dengan kepuasan kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai pun juga dapat dikatakan baik. Temuan dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wijaya & Pradhanawati (2020), Tarjo, (2019); Latifah dkk. (2019); Pratama dkk. (2017); dan penelitian Hidayat & Ferdiansyah (2011) yang menyebutkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Implikasi teoritis yang ditemukan dalam penelitian ini mendukung Teori Dua Faktor. Penelitian mampu membuktikan pernyataan yang dijelaskan pada teori dua faktor sebagai dasar pembentukan hipotesis terkait pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuta I. Temuan yang sesuai dengan model teoritis penelitian ini memaparkan terkait hal-hal yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, atau yang dalam hal ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Implikasi praktis, diharapkan penelitian ini mampu menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Puskesmas Kuta I. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Puskesmas Kuta I dalam kategori baik. Puskesmas Kuta I dapat meningkatkan lagi kinerja pegawainya hingga bisa mencapai kategori sangat baik dengan meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja dari para pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuta I, dengan kata lain jika terjadi peningkatan pada motivasi kerja pegawai maka akan berdampak baik pada kinerja pegawai yang terlihat dari adanya peningkatan kinerja; Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuta I, dengan kata lain apabila kepuasan kerja pegawai Puskesmas I Kuta semakin tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat; Motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini memiliki makna bahwa apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Manajemen Puskesmas Kuta I dapat membantu pegawai apabila kesulitan menyelesaikan masalah dalam penyelesaian tugas. Manajemen Puskesmas Kuta I dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi atau yang berkinerja baik. Manajemen Puskesmas Kuta I juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan kemampuan dari pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan baik.

REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Arifin, S., Barlian, N. A., & Hidayat, Z. (2018, August). Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. In *Progress Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 480-487).
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank BPD Bali Cabang Ubud Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia*. 5(12), 7583–7606.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Hidayat, C., & Ferdiansyah. (2011). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 379–386.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Mahadewi, I. A. P. I., & Netra, I. G. S. K. (2020). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan Satriya Cottage Kuta Ida*. 9(12), 3661–3680. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i12.p03>
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(2), 399–412. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.573>
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 2555. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i12.p05>
- Pratama, M. R. B., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2017). Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1).
- Prayekti, & Rasyid, M. F. A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Ke Rja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 55–60.
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Putra, I. K. A. D., & Satriya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2918. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p12>
- Sarianti, N. L., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2021). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Surya Wisata Kediri Tabanan. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1398–1408.
- Sesi, N. P. A. I., & Suwandana, I. G. M. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Lestari Cabang Sesetan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2414. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p18>
- Setiawan, L. A. D., & Restu, Y. S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Niti Karya Bersama*. 1(2), 25–35.
- Sugianti, N. W. A., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 277. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p04>
- Suryadi, & Karyono. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia*. 5(1), 85–95.
- Tama, I. M. S., & Putra, M. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pns Dinas Pariwisata Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(5), 866. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i05.p01>

- Tarjo. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)*. 2(1), 53–65.
- Trianingrat, N. komang A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p10>
- Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2018). *Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi . Menurut Voon et al . (2011) su. 7(1), 85–104.*
- Wijaya, S. A., & Pradhanawati, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 298–304.