

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRAMA SANUR BEACH HOTEL BALI

Kadek Januarsa Adi Sudharma¹, Dheanatul Islamiyyah²

^{1,2} Universitas Pendidikan Nasional

Email: januarsa.adi@undiknas.ac.id¹, apriliawati707@gmail.com²

ABSTRAK Karyawan, pegawai, para pekerja adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa uang atau dalam bentuk lainnya kepada perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan, karena karyawan bukan semata hanya sebuah objek semata, mereka bisa dikatakan sebagai perencana, pengendali dan asset dari sebuah perusahaan dengan berkontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilannya. Maka dari itu, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh bagi sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Hotel Bali. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif, dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, perusahaan saat ini masih belum bisa memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada karyawan karena upah kerja yang masih terpotong karena adanya Covid-19 oleh karena itu motivasi kerja masih belum bisa diukur secara pasti, karena karyawan masih ingin mendapatkan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : Karyawan; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja.

ABSTRACT. Employees, employees, workers are human beings who use their energy and abilities to get a reward in the form of money or in other forms to the company. The success of a company is inseparable from the role of employees, because employees are not just an object, they can be said to be planners, controllers and assets of a company by contributing to the company in the form of their abilities, expertise and skills. Therefore, job satisfaction and employee motivation are very influential for a company. This study aims to determine how the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance at Prama Sanur Beach Hotel Bali. This study used a qualitative method, in which researchers used data collection techniques through in-depth interviews and participant observation. The results show that the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance is very influential, the company is currently still unable to provide maximum job satisfaction to employees because work wages are still cut due to Covid-19, therefore work motivation cannot be measured with certainty, because employees still want to get better to improve their performance.

Keywords : Employee; Job satisfaction; Work motivation.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu bagian manajemen perusahaan yang mengurus sumber daya manusia secara efektif agar

mendapatkan karyawan sesuai criteria perusahaan. Fungsi MSDM mencakup beberapa kegiatan yang ada di perusahaan seperti, perencanaan, pengangkatan, pemberhentian karyawan, pelatihan, dan

lain – lain. Karyawan, pegawai, para pekerja atau adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa uang atau bentuk lainnya kepada penerima kerja. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran karyawan, karyawan bukan semata hanya sebuah objek atau pelaku, mereka bisa dikatakan sebagai perencana, pengendali dan asset dari sebuah perusahaan yang berkontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilannya. Maka dari itu, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh bagi sebuah perusahaan.

Menurut (Sinambela 2016) Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel antara sesuatu yang mendukung atau sesuatu yang dapat menghambat kinerja. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara disiplin. Untuk mengantisipasi masalah kinerja yang memicu stress bagi para manajemen, pendisiplinan sering dianggap menjadi solusi layak diupayakan (Changgriawan, Garry Surya. 2017). (Azhar, Z. 2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian oleh pimpinan karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern.

Motivasi kerja (Gondokusumo, Steven. Sutanto, Eddy Mandon. 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis, yang menghasilkan arah dan perilaku berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Stephen P. Robbins termotivasi sebagai proses yang menyebabkan kekuatan, orientasi, dan daya tahan individu untuk mencapai tujuan. Kekuatan menunjukkan betapa sulitnya seseorang sulit. Namun,

kecuali jika Anda berusaha untuk memberi manfaat bagi organisasi Anda, Anda tidak mungkin mendapatkan hasil kinerja yang baik dengan intensitas tinggi. Oleh karena itu, kualitas usaha dan intensitasnya harus diperhatikan.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Hotel Bali, hasil menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, perusahaan saat ini masih belum bisa memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada karyawan karena upah kerja yang masih terpotong karena adanya Covid-19 oleh karena itu motivasi kerja masih belum bisa diukur secara pasti, karena karyawan masih ingin mendapatkan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Kualitatif. Dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih informan secara purposive sample. Pemilihan informan ini dengan cara yang telah disampaikan tersebut sesuai dengan pemaparan dari Jalaludin Rakhmat (2005) yang memaparkan mengenai proses pemilihan informan pada proses wawancara. Teknik purposive sample dimaksudkan untuk menyesuaikan kebutuhan kriteria yang diinginkan. Informan yang dipilih harus dapat memberikan informasi yang terbaik dan bersedia untuk mengisihkannya kepada peneliti mengenai Kepuasan Kerja dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali, tidak hanya melalui proses wawancara, pengumpulan data juga dibantu oleh penelusuran data tertulis, studi pustaka, berbagai literatur, dan observasi lingkungan komunikasi organisasi internal.

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel antara sesuatu yang mendukung atau sesuatu yang dapat menghambat kinerja. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara disiplin (Sinambela 2016). Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja penting karena kepuasan kerja yang buruk dikaitkan dengan pemberian layanan yang diberikan karyawan untuk para pelanggan.

a. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

- **Upah** Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.
- **Promosi** Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi,

kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

- **Supervisi** Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.
 - **Benefit** Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan.
 - **Contingents rewards** Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
 - **Operating prosedurs** Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja.
 - **Co-workers** Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.
 - **Communication** Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugasnya.
- b. Dampak Kepuasan Kerja
- Menurut (Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. 2021) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan sekerja yang mendukung, dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

- c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Khamlub et al., (2013) Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016: 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan manajemen, Pengawasan, Faktor intrinsik dari pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi, Fasilitas.

2. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada Terry Mitchell (Setiawan K. C., 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis, yang menghasilkan arah dan perilaku berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Stephen P. Robbins termotivasi sebagai proses yang menyebabkan kekuatan, orientasi, dan daya tahan individu untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Seorang individu yang termotivasi memiliki waktu yang cukup untuk mencapai tujuan yang motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan, sosial, citra diri, dan pemenuhan diri. (Pardamean, N. 2022).

a. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip oleh (Hasibuan, 2014. Beberapa

indikator motivasi kerja Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

- Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- Sosial yaitu berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak.
- Penghargaan ditunjukkan bagi tenaga kerja yang berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
- Aktualisasi diri berupa adanya tantangan pengembangan karier yang jelas, pemberian promosi bagi tenaga kerja.

b. Faktor – Factor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dimaksudkan sebagai salah satu kondisi psikis yang mendorong pegawai untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal Prabu dalam di dalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada 2 faktor, yaitu:

- Faktor Intrinsik, adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; Prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pengembangan potensi

individu (advancement), tanggung jawab (responsibility).

- Faktor Ekstrinsik, adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain: Gaji, Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai, dan Supervisi merupakan indikator yang menekankan pada bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada pegawai.

3. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performanc yang berarti prestasi kerja atau prestasisesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kejadian perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran kinerja adalah merupakan tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi. Dari hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik memberikan respon tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan pada titik mana organisasi memerlukan penyesuaian – penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) Kinerja memiliki indikator untuk mengukur suatu kinerja seorang karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

- Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Permasalahan Kepuasan Kerja di Prama Sanur Beach Hotel Bali

Kepuasan kerja tentu saja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam konteks yang relevan, jika dibandingkan dengan pasca pandemic saat ini, karena perusahaan masih dalam masa pemulihan maka perusahaan masih belum bisa memberikan kepuasan itu sendiri kepada karyawan di Prama Sanur Beach. Salah satu kepuasan kerja yang sangat berpengaruh adalah Upah, pemotongan Upah kerja serta kebijakan – kebijakan yang perusahaan berikan kepada karyawan selama dua tahun terakhir itu tentu saja dapat melihat bahwa apa yang perusahaan berikan belum tentu menghasilkan kinerja yang baik atau tidaknya bagi karyawan, karena upah yang masih belum 100%. Sedangkan jika dilihat dari secara global semena – mena untuk melihat bahwa perusahaan akan masih survive atau masih akan berkembang dan ada peningkatan serta belum tentu ini pengaruh dari kinerja karyawan yang produktif atau hanya situasi saja yang sudah berubah. Untuk saat ini perusahaan masih belum survey tentang kepuasan kerja itu sendiri.

2. Permasalahan Motivasi Kerja di Prama Sanur Beach Hotel Bali

Motivasi kerjanya, melihat dari tren tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bisa dilihat juga darimana datangnya motivasi itu, apakah dari individual itu sendiri atau dari perusahaan. Jika melakukan suatu pekerjaan atau beban pekerjaan, perusahaan harus melihatnya terlebih dahulu, apa yang sebenarnya

diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan bisa menunjukkan kinerjanya. Jika dilihat lebih jauh tentang motivasi kerja kita akan berbicara tentang benefit yang diharapkan, jika benefitnya sesuai dengan apa yang diharapkan tentu saja kinerja dari karyawan tersebut akan lebih baik lagi. Karena perusahaan hanya bisa melihat dan tidak bisa menjudge bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu dalam peningkatan benefi, perbaikan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja itu tidak dapat diukur secara pasti, karena karyawan masih ingin mendapatkan yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi itu sendiri dan tentu saja karyawan masih harus lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Untuk saat ini, presentase dari motivasi kerja dari karyawan di Prama Sanur Beach adalah 80 hingga 90%.

Solusi : Soulsi yang dapat saya sarankan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motvasi Kerja di Prama Sanur Beach adalah, sebagai berikut :

- a. Saran saya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja di Prama Sanur Beach Bali adalah selain memberikan upah kembali menjadi 100% karena ini sudah endemic, perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang baik karena dengan lingkungan kerja yang baik itu sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Memberikan pelatihan kepada karyawan juga bisaa dilakukan oleh perusahaan, contohnya bisa berupa training karyawan yang dilakukan diluar perusahaan maupun di dalam perusahaan. Untuk internal training biasanya perusahaan menyelenggarakan program pelatihan karyawan sesuai dengan bidang tertentu

yang dibutuhkan, seperti pelatihan pengoperasian alat atau pelatihan k3. Memberikan fasilitas pendukung, memberikan dukungan bila karyawan memberikan ide ataupun menerima saran dari karyawan, karena saran – saran dari karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan yang ingin meningkatkan value nya.

- b. Sama seperti kepuasan kerja, memberikan bekal atau pelatihan diri dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Memberikan outing atau liburan bersama karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, contohnya seperti perusahaan mengadakan *gathering* setiap satu tahun sekali untuk memberikan healing pada setiap karyawan yang lelah akan pekerjaannya untuk meningkatkan motivasinya. Yang paling penting yaitu memberikan upah yang sesuai dengan beban kerja dari setiap karyawan dan juga memberi kesempatan untuk berpendapat, karena Negara kita menganut demokrasi yang artinya kebebasan untuk berpendapat dan memberikan sarana.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu bagian manajemen perusahaan yang mengurus sumber daya manusia secara efektif agar mendapatkan karyawan sesuai criteria perusahaan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel antara sesuatu yang mendukung atau sesuatu yang dapat menghambat kinerja. Kepuasan kerja tentu saja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Prama Sanur Beach Bali dalam

konteks yang relevan, jika dibandingkan dengan pasca pandemic saat ini, perusahaan masih dalam masa pemulihan maka perusahaan masih belum bisa memberikan kepuasan itu sendiri kepada karyawan di Prama Sanur Beach. Sedangkan motivasi adalah sesuatu hal yang dapat membangkitkan minat dalam artian motivasi adalah usaha untuk membangkitkan perilaku, melakukan tindakan langsung, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja organisasi. Sedangkan di Prama Sanur Beach Bali, motivasi kerja itu tidak dapat diukur secara pasti, karena karyawan masih ingin mendapatkan yang lebih baik untuk meningkatkan motivasi itu sendiri dan tentu saja karyawan masih harus lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Untuk saat ini, presentase dari motivasi kerja dari karyawan di Prama Sanur Beach adalah 80 hingga 90%.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Z (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/9325>.
- Changgriawan, Garry Surya (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. Vol.5 no.3. Universitas Kristen Petra. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095>. Tanggal 30 Desember 2021
- Gondokusumo, Steven. Sutanto, Eddy Mandono (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. Vol. 17

- no. 2.
<file:///C:/Users/NOTEBO~1/AppData/Local/Temp/19353-Article%20Text-23570-1-10-20151021.pdf>.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute*, Sinambela, 289–294.
- Gondokusumo, Steven. Sutanto, Eddy Mandono (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. Vol. 17 no. 2.
<file:///C:/Users/NOTEBO~1/AppData/Local/Temp/19353-Article%20Text-23570-1-10-20151021.pdf>.
- Mardiansyah, R. D., & Iskandar, R. (2022). Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Toll Road Operator. *Management Research ...*, 1(1), 56–62.
<http://ejournalpancasakti.ac.id/index.php/mrj/article/view/45%0Ahttps://ejournalpancasakti.ac.id/index.php/mrj/article/download/45/3>
- Putri, A., & Syahriza, R. (2022). Factors Affecting Work Motivation of Insurance Agents (Case Study At PT. Sun Life Financial Unit Syariah Medan City. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(1), 124–129.
<https://doi.org/10.53697/jim.v2i1.459>
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
<https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Saleh, A. R. Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagiab Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11 (21), 28–50.
<https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/viewFile/160/151>
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). ... Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sain Manajemen*, 3(2), 76–82.
<http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/562>
- Sanjaya, Rido (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam perspektif Ekonomi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
<http://repository.radenintan.ac.id/eprint/3563>.
- Sudharma, K. J. A., & Haes, P. E. Cause of Interpersonal Conflict and Biparti Institution Contribution in Handling Conflict towards Tourism Industry. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(6), 86-95.
- Susilo, Heru (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship

- Behavior sebagai Variabel Intervening. Universitas Brawijaya. [file:///C:/Users/NOTEBO~1/AppData/Local/Temp/2722-10837-1-PB\(1\).pdf](file:///C:/Users/NOTEBO~1/AppData/Local/Temp/2722-10837-1-PB(1).pdf).
- Tim May, Malcolm Williams, Richard Wiggins, and P. A. B. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1(1996), 6.
- Triono, Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2583/http>
- Yuningsih, N., Manajemen, P. S., Bangsa, U. P., & Kerja, K. (n.d.). Peran keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. XX(X), 1–11.
- Sudharma, K.J.A. (2021). Potensi Pembangunan Museum Arak Dalam Menyiapkan Desa Tri Eka Buana Menjadi Desa Wisata. *JMM – Jurnal Masyarakat Merdeka*, 4(2), 19-24. <https://doi.org/10.51213/jmm.v4i2.78>
- Sudharma, K.J.A., & Widiati, D.P. (2020). Penyelesaian Sengketa Antara Tenaga Kerja Kontrak Dengan Perusahaan: Studi Kasus Sheraton Bali Kuta Resort. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 8(10), 1528. <https://doi.org/10.24843/ks.2020.v08.i10.p04>