

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. COASTAL CONSTRUCTION

Alexander Bagus Laksono¹, Yeyen Komalasari², Ni Putu Dyah Krismawintari³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia(*) Corresponding Author :

yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Abstract

This study aimed to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Coastal Construction. This study employed a quantitative approach with an associative method. The research population consisted of 71 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, documentation, and Likert-scale questionnaires. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of EViews 14 software, preceded by validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The results indicated that work motivation exerted a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.689454 and a significance value of 0.0000 (). Job satisfaction also had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.182547 and a significance value of 0.0226 (). Simultaneously, work motivation and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, with an -statistic value of 29.70428 and a Prob(-statistic) of 0.000000 (). The coefficient of determination () value of 0.466284 demonstrated that 46.63% of the variance in employee performance could be explained by work motivation and job satisfaction, while the remaining 53.37% was influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coastal Construction. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 71 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program EViews 14 yang didahului oleh uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,689454 dan nilai signifikansi 0,0000 (<0,05). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,182547 dan nilai signifikansi 0,0226 (<0,05). Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-statistic sebesar 29,70428 dan Prob(F-statistic) sebesar 0,000000 (<0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,466284 menunjukkan bahwa 46,63% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan 53,37% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencerminkan kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan melalui pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya, dan kualitas kinerja ini pada gilirannya turut menentukan kepuasan pelanggan serta pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan (Suryawan & Salsabilla, 2022; Rahayu, Mansyur, & Ismail, 2024). Karena kinerja menjadi landasan pencapaian tujuan organisasi (Cinnamon, 2024), perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia secara efektif, termasuk memahami faktor-faktor pendorongnya seperti motivasi dan kepuasan kerja (Angelina & Supriadi, 2023).

PT. *Coastal Construction* adalah perusahaan jasa konstruksi di Provinsi Bali yang berfokus pada pembangunan properti, khususnya villa dan bangunan penunjang pariwisata. Di tengah persaingan sektor konstruksi yang semakin ketat, ulasan tamu pada berbagai platform digital secara umum menunjukkan kepuasan terhadap hasil kerja perusahaan, namun ulasan tersebut hanya mencerminkan persepsi klien dan belum menggambarkan kinerja karyawan secara terukur. Gambaran yang lebih konkret justru terlihat dari capaian penyelesaian proyek sepanjang tahun 2025, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penyelesaian Proyek PT. *Coastal Construction* 2025

Nama Proyek	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian	Keterangan
Villa Padang Tawang	Desember 2025	Desember 2025	100%	Target tercapai
Villa Bali Art	September 2025	Oktober 2025	95%	Terlambat penyelesaian
Villa Lot 1	November 2025	Desember 2025	92%	Terhambat material
Villa Lot 2	Agustus 2025	Agustus 2025	100%	Target tercapai
Villa Lot 3 & 4	Oktober 2025	November 2025	90%	Keterlambatan tenaga kerja
Rata-rata			95,4%	Belum mencapai target maksimal

Sumber: PT. *Coastal Construction* (2026)

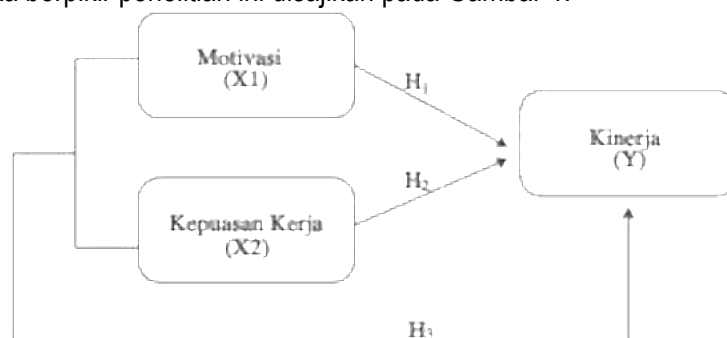
Rata-rata capaian proyek sebesar 95,4% menyisakan selisih 4,6% dari target perusahaan, yang menurut penuturan pemilik perusahaan dipengaruhi oleh keterlambatan pengadaan material, koordinasi lapangan, serta produktivitas karyawan yang belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, dan dua faktor yang paling relevan untuk ditelusuri adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk mengerahkan segala potensi yang dimiliki demi mencapai tujuan yang diinginkan (Subekti & Suhartini, 2023; Wahjono & Marina, 2022), dan secara umum berbanding lurus dengan kinerja: semakin tinggi dorongan bekerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan (Cinnamon, 2024; Esisuarni, Alqadri, & Nellitawati, 2024). Meski demikian, menyeimbangkan bentuk motivasi dengan kebutuhan setiap karyawan tetap menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan (Hidayanti, 2021). Faktor kedua, kepuasan kerja, merupakan sikap karyawan terhadap situasi kerja, relasi antarkaryawan, imbalan, serta aspek fisik dan psikologis pekerjaannya (Nuri & Suharini, 2024; Simamora, Robin, & Tansil, 2025), yang turut menopang moral, disiplin, dan pencapaian tujuan perusahaan (Rosani & Daengs, 2025; Putra et al., 2025).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian menemukan pengaruh positif dan signifikan dari kedua variabel, baik secara parsial maupun simultan (Nugroho & Asmadi, 2025; Wijaya, Siska, & Indra, 2023), sementara penelitian lain menemukan arah pengaruh yang berbeda, misalnya kepuasan kerja yang berpengaruh positif namun motivasi kerja yang justru berpengaruh negatif terhadap kinerja (Putri, 2025), atau kepuasan kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja (Yuliana & Fadhli, 2023). Kajian-kajian tersebut juga sebagian besar dilakukan pada sektor jasa, perbankan, dan instansi pemerintah, sehingga penelitian pada perusahaan konstruksi dengan karakter kerja berbasis proyek, seperti *PT. Coastal Construction*, masih terbatas. Kondisi inilah yang mendasari penelitian ini, dengan tujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada *PT. Coastal Construction*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif melalui analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kerangka berpikir penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *PT. Coastal Construction*, dengan populasi seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 71 orang. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil,

penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh 71 karyawan dijadikan responden, termasuk karyawan berstatus tidak terikat yang tetap terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target perusahaan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner berskala Likert 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan kategori penilaian: 1,00-1,80 sangat tidak baik; 1,81-2,60 tidak baik; 2,61-3,40 cukup baik; 3,41-4,20 baik; dan 4,21-5,00 sangat baik.

Variabel motivasi kerja diukur melalui tiga indikator: keseriusan kerja (work effort), inisiatif, dan komitmen terhadap standar perusahaan. Variabel kepuasan kerja diukur melalui lima indikator: kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan kondisi lingkungan kerja. Adapun kinerja karyawan diukur melalui lima indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi EViews 14, didahului oleh uji validitas (pearson correlation), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), serta uji asumsi klasik (normalitas Jarque-Bera, multikolinearitas berdasarkan nilai Centered VIF, dan heteroskedastisitas dengan uji Breusch-Pagan-Godfrey) untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas terhadap 71 responden menunjukkan seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,233) pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai r hitung berkisar antara 0,694-0,831 untuk motivasi kerja, 0,699-0,791 untuk kepuasan kerja, dan 0,538-0,752 untuk kinerja karyawan. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,624 untuk motivasi kerja, 0,804 untuk kepuasan kerja, dan 0,636 untuk kinerja karyawan, seluruhnya di atas ambang 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik menunjukkan model regresi telah memenuhi syarat BLUE: uji normalitas Jarque-Bera menghasilkan nilai probabilitas 0,283 ($>0,05$) yang menandakan residual berdistribusi normal; uji multikolinearitas mencatat nilai Centered VIF sebesar 1,415 untuk kedua variabel independen, jauh di bawah batas 10; dan uji heteroskedastisitas Breusch-Pagan-Godfrey menghasilkan probabilitas Chi-Square sebesar 0,155 ($>0,05$), sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Terendah	Rata-rata	Indikator Tertinggi	Rata-rata	Rata-rata Variabel
Kinerja Karyawan (Y)	Ketepatan Waktu	4,59	Kualitas Kerja	4,85	4,70 (Sangat Baik)
Motivasi Kerja (X1)	Inisiatif	4,52	Keseriusan Kerja	4,80	4,69 (Sangat Baik)
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan Gaji	4,44	Kondisi Lingkungan Kerja	4,66	4,59 (Sangat Baik)

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori sangat baik. Pada kinerja karyawan, indikator kualitas kerja tampil paling menonjol, sedangkan ketepatan waktu menjadi titik terlemah, mengindikasikan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal masih menjadi ruang perbaikan, sejalan dengan temuan pada Tabel 1 mengenai keterlambatan sejumlah proyek. Pada motivasi kerja, keseriusan kerja unggul sementara inisiatif tertinggal, dan pada kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja diapresiasi tinggi sementara kepuasan terhadap gaji menjadi indikator terendah.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien (B)	t-Statistic	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,689	4,912	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,183	2,334	0,023	Signifikan

Konstanta = 9,602; $R^2 = 0,466$; $Adjusted\ R^2 = 0,451$; $F\ hitung = 29,704$; $Sig.\ F = 0,000$; $t\ tabel = 1,995$; $F\ tabel = 3,13$ Sumber: Data primer diolah dengan EViews 14 (2026)

Dari Tabel 3 tersusun persamaan regresi $Y = 9,602 + 0,689X_1 + 0,183X_2$. Nilai t hitung motivasi kerja (4,912) dan kepuasan kerja (2,334) sama-sama melampaui t tabel (1,995) dengan probabilitas di bawah 0,05, sehingga kedua variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, nilai F hitung sebesar 29,704 melampaui F tabel 3,13 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,451 menunjukkan bahwa 45,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,689; $t = 4,912 > t\ tabel\ 1,995$; $sig.\ 0,000$), menegaskan bahwa semakin tinggi

dorongan kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan di PT. *Coastal Construction*. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2019) yang menyatakan motivasi kerja sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga karyawan mau bekerja sama secara efektif, serta konsisten dengan penelitian Wijaya, Siska, dan Indra (2023) maupun Nugroho dan Asmadi (2025) yang juga menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja.

Pada tingkat indikator, keseriusan kerja (work effort) menjadi aspek terkuat, sementara inisiatif tampil sebagai titik terlemah. Pola ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. *Coastal Construction* pada umumnya bekerja dengan sungguh-sungguh, namun ruang untuk berinisiatif secara mandiri dalam menghadapi kendala pekerjaan masih dapat diperluas, sesuatu yang relevan mengingat karakter pekerjaan berbasis proyek yang menuntut pengambilan keputusan cepat di lapangan.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,183; $t = 2,334 > t \text{ tabel } 1,995$; sig. 0,023), memperkuat gagasan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari sisi imbalan, relasi kerja, maupun lingkungan kerja, akan terdorong bekerja lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan Putra et al. (2025) dan Simamora, Robin, dan Tansil (2025) yang juga mencatat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja, meski berbeda dengan temuan Yuliana dan Fadhlil (2023) yang melaporkan arah pengaruh negatif pada konteks penelitian mereka, menandakan bahwa hubungan ini cukup bergantung pada karakteristik sektor dan organisasi yang diteliti.

Pada tingkat indikator, kondisi lingkungan kerja memperoleh apresiasi tertinggi, sedangkan kepuasan terhadap gaji menjadi indikator paling rendah. Ruang perbaikan di sini lebih bersifat pada sistem kompensasi ketimbang kondisi kerja itu sendiri, mengingat karyawan sudah menilai lingkungan kerjanya secara positif.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Ketika diuji bersamaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F \text{ hitung } 29,704 > F \text{ tabel } 3,13$; sig. 0,000). Persamaan $Y = 9,602 + 0,689X_1 + 0,183X_2$ dengan Adjusted R Square 0,451 menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor mampu menjelaskan sekitar 45,1% variasi kinerja karyawan, sementara 54,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, atau beban kerja proyek yang belum tercakup dalam penelitian ini. Koefisien regresi motivasi kerja (0,689) yang jauh lebih besar dibanding kepuasan kerja (0,183) mengindikasikan bahwa pada konteks perusahaan konstruksi berbasis proyek seperti PT. *Coastal Construction*, dorongan internal untuk bekerja secara maksimal berperan relatif lebih dominan dibanding tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, sebuah pola yang masuk akal mengingat sifat pekerjaan konstruksi yang menuntut ketepatan waktu dan koordinasi tim yang tinggi di lapangan.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini menyimpulkan tiga hal berikut:

1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Coastal Construction*, dengan koefisien regresi 0,689, t hitung 4,912 (melampaui t tabel 1,995), dan signifikansi 0,000 (<0,05). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.
2. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,183, t hitung 2,334 (melampaui t tabel 1,995), dan signifikansi 0,023 (<0,05). Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. *Coastal Construction*.
3. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung 29,704 (melampaui F tabel 3,13), persamaan regresi $Y = 9,602 + 0,689X_1 + 0,183X_2$, dan signifikansi 0,000 (<0,05). Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,451 menunjukkan kedua variabel ini bersama-sama menyumbang 45,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 54,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Bertolak dari simpulan tersebut, penelitian ini menawarkan beberapa rekomendasi. Pertama, karena ketepatan waktu menjadi indikator kinerja dengan skor terendah, PT. *Coastal Construction* disarankan menyelenggarakan pelatihan teknis dan pendampingan (*coaching*) secara berkala guna meningkatkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Kedua, karena inisiatif menjadi titik terlemah pada motivasi kerja, perusahaan perlu memberi ruang lebih luas bagi karyawan untuk mengemukakan ide dan mengambil keputusan dalam batas tanggung jawabnya, didukung sistem penghargaan bagi karyawan yang proaktif. Ketiga, karena kepuasan terhadap gaji menjadi indikator terlemah pada kepuasan kerja, evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan sesuai beban kerja perlu terus dilakukan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain di luar motivasi dan kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan konstruksi lain agar hasilnya dapat digeneralisasikan lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing serta seluruh dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Dhyana Pura atas ilmu, bimbingan, dan arahan yang diberikan selama masa studi, serta kepada *Owner* dan seluruh karyawan PT. *Coastal Construction* yang telah memberikan izin dan bantuan selama proses pengumpulan data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51–58. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.371>
- Cinnamon, G. (2024). Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanti, N. R. (2021). Hubungan Motivasi dan Prestasi dengan Keputusan Kerja Karyawan (Skripsi). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Nugroho, M. R., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 5100–5109. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2611>
- Nuri, N. M., & Suharini. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 54–63. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.526>
- Putra, B. P., Mursyidah, A., Abrori, Adiputa, N., & Zompi. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT My Republic Jakarta. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 12(1), 105–113. <https://doi.org/10.56406/jkim.v12i01.655>
- Putri, V. D. de J. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di Universitas Islam Negeri Salatiga. *JIBAKU: Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 5(1). <https://doi.org/10.35473/jibaku.v5i1.3685>
- Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rosani, R. W., & Daengs, A. (2025). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in the Secretariat of the Surabaya City Water Resources and Highways Office. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 39–53.
- Simamora, R. B., Robin, R., & Tansil, W. (2025). Pengaruh Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan Dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 17634–17642. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.2605>
- Subekti, S. A. Z., & Suhartini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(5), 59–71.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

- Wahjono, S. I., & Marina, A. (2022). *Bahan Ajar Pengantar Bisnis: Motivasi & Kepuasan Bisnis*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 203–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.1296>
- Yuliana, & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.