

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SEJAHTERA

Anggreni Dewi Utami¹, Ida Ayu Nyoman Widia Laksmi², I Gede Bayu Wijaya³

Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

Anggrenidewi.utami@gmail.com, widialaksmi@gmail.com, bayuwijaya@iahn-gdepudja.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Histori Artikel: Tanggal Masuk :03-07-23 Tanggal Diterima :03-07-23 Tersedia Online Kata Kunci: Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, KSP Sejahtera	Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja karyawan KSP Sejahtera dipengaruhi oleh motivasi kerja. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan teknik total sampling. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan KSP Sejahtera yang berjumlah 30 orang sekaligus populasi. Pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil regresi linear sederhana didapatkan persamaan regresi yaitu $Y=1.976+0.421X$ dengan nilai R square 0.512 yang artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 51.2% dan sisanya sebesar 48.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

1. Pendahuluan

Di masa sekarang ini kemajuan dunia kerja dapat dilihat kian hari kian berkembang. Setiap perusahaan dituntut agar mampu bersaing dan juga bertahan di tengah derasnya arus perkembangan yang ada, mulai dari perkembangan teknologi dan informasi, perkembangan ketetapan kebijakan pemerintah, perkembangan ekonomi dan perkembangan lainnya yang menjadi faktor penentu kelancaran bisnis suatu perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan sangat memperhatikan kelancaran organisasinya.

Kelancaran organisasi menjadi hal yang penting bagi suatu perusahaan. Organisasi yang tidak lancar dapat membuat perusahaan tersebut hancur. Hal ini karena organisasi merupakan suatu lingkup dengan berbagai orang yang memiliki latar belakang, motivasi, budaya yang berbeda dan tergabung menjadi satu di dalam sebuah organisasi. Organisasi memerlukan orang yang tepat agar dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan (Wicaksana et al., 2021). Orang-orang inilah yang disebut sumber daya manusia (SDM).

SDM menjadi elemen penting takterpisahkan bagi suatu organisasi (Susan, 2019). Sumber daya manusia ialah penggerak, pemikir dan perencana dalam memenuhi sasaran organisasi. Apabila manajemen SDM yang diterapkan tidak baik akan mempengaruhi kelancaran organisasi, sehingga tidak mampu beroperasi secara maksimal (Wijaya, 2020). Adapun pengelolaan SDM yang dimaksud yaitu pengelolaan berupa pemenuhan kebutuhan karyawan agar memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat berupa pemenuhan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penilaian positif terhadap suatu pekerjaan dapat disebut dengan kepuasan kerja. Selain itu juga kepuasan kerja dapat diartikan sebagai nilai ukur antara apa yang diterima dengan seberapa besar seharusnya ia terima (Sopiah, 2008). Berdasarkan hal ini, kepuasan kerja dapat diartikan yakni kesan individu terhadap pekerjaan yang saat ini sedang dilakukan. Berdasarkan Sudiyanto (2019) pada penelitiannya menyatakan bahwa dalam pemenuhan kepuasan kerja terdapat berbagai faktor salah satunya yaitu motivasi kerja.

Motivasi kerja yakni semangat psikologis pada diri seseorang guna menjadi penuntun seseorang berperilaku pada organisasi (Irvianti et al., 2012). Dari adanya pengertian tersebut disimpulkan bahwasanya dorongan dalam diri manusia guna memenuhi kebutuhannya dapat disebut dengan motivasi kerja. Dorongan dalam diri seseorang ini dapat mempengaruhi jalannya organisasi tempat ia bekerja. Jika dalam satu organisasi tidak mampu memberikan motivasi kerja yang tepat bagi para karyawan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pada organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan teori Maslow (1984:23) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan kepuasan bagi individu. Nampun pada penelitian Mappamiring (2020) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Oleh sebab itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian Kembali guna mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori Motivasi Kerja

Pada penelitian ini menggunakan teori Maslow (1984:23) mengungkapkan bahwa dalam menjalani kehidupan setiap individu mempunyai kebutuhannya masing-masing. Dari adanya kebutuhan tersebut akan memberikan dorongan atau motivasi terhadap suatu individu. Kebutuhan individu tersebut memiliki tingkatan dan berjenjang, tingkatan tersebut dimulai dari yang paling rendah hingga tertinggi. Adapun tingkat kebutuhan individu mulai dari yang paling rendah hingga paling tinggi yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan makanan, pakaian dan tempat tinggal seseorang, dengan kata lain sebagai kebutuhan utama seseorang guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan ini dapat diperoleh dengan cara bekerja dengan tujuan memperoleh gaji atau upah.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan Kebutuhan keamanan dan keselamatan adalah adalah kebutuhan kedua yang diinginkan setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Seorang individu tentu menginginkan rasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan ini berupa rasa aman saat bekerja, bebas ancaman. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan dengan 12 pemberian tunjangan kesehatan kerja, adanya alat keamanan berupa CCTV, tabung pemadam kebakaran, dll.
- c. Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang Kebutuhan ketiga ini menurut Maslow merupakan kebutuhan jenjang ketiga setelah kebutuhan pertama dan kedua terpenuhi. Sebagai makhluk sosial manusia tentu memiliki perasaan dalam menjalankan kehidupan, tidak menutup kemungkinan setiap individu memiliki kebutuhan sosial baik itu kebutuhan untuk bersosial masyarakat.
- d. Kebutuhan untuk dihargai Kebutuhan untuk dihargai Kebutuhan keempat setelah kebutuhan pertama, kedua dan ketiga terpenuhi. Dalam kebutuhan ini menyangkut ego pada tiap individu dan merupakan hal yang wajar untuk menghargai diri seseorang atas apa yang telah dilakukan. Pada kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihargai dan diakui oleh orang

lain. Untuk itu perusahaan ataupun organisasi juga sangat perlu mempertimbangkan hal ini sebagai motivasi agar individu dapat bekerja keras dan memperoleh pengakuan atas kerja keras mereka.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan yang kelima ialah kebutuhan akan aktualisasi diri. Hal ini merupakan pencapaian tertinggi dari individu. Kebutuhan ini mencakup peningkatan kemampuan, keahlian, dan potensi diri secara maksimal dan mempergunakannya guna memperoleh apapun keinginan yang mereka inginkan.

2.2. Teori Kepuasan Kerja

Pada Equity Theory yang dikemukakan oleh Adams (1963) dalam (Fajrina & Kustini, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja diperoleh dari rasa keseimbangan (equity). Keseimbangan diperoleh melalui kesetaraan atas apa yang didapatkan dengan apa yang diberikan. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja muncul karena adanya kebutuhan dan juga kemampuan yang dimiliki individu. Yang dimana kebutuhan dalam hal ini tidak hanya berupa materi atau gaji melainkan termasuk non materi yang berupa karir, prestasi, jabatan, kesempatan pengembangan sosial, dll. Kebutuhan ini dapat dicapai melalui kemampuan individu sehingga memberikan manfaat bagi individu dan juga organisasi. Kepuasan ini dapat dikatakan sebagai simbol mutualisme antara individu dan organisasi. Pada teori ini adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- a. Input Input ialah nilai lebih yang diterima karyawan sebagai masukan dalam menjalankan pekerjaan. Input sendiri dapat berupa pelatihan, alat kerja, pendidikan dan segala sesuatu yang dapat menunjang pekerjaan.
- b. Outcomes Outcomes ialah nilai lebih yang karyawan terima sebagai hasil dari apa yang telah dikerjakan. Outcomes sendiri dapat berupa gaji, reward, kenaikan jabatan, pengakuan atas prestasi, dll. 14
- c. Comparisons person Comparisons person dalam hal ini merupakan perbandingan daripada input dan outcomes yang diperoleh oleh karyawan. Dimana seorang karyawan akan merasakan keadilan atas apa yang mereka kerjakan apabila pemasukan dan pengeluaran mereka seimbang dan apabila terjadi ketidakseimbangan maka terjadi ketidakpuasan karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel *independent* (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel *dependen* (Y). Lokasi pengujian ini bertempat di Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera dengan populasi sebanyak 30 orang sekaligus menjadi sampel penelitian. Pada proses pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner/ angket yang disebarakan baik secara langsung maupun melalui *google form* kepada karyawan KSP Sejahtera. Seluruh jawaban pertanyaan yang didapatkan merupakan data penelitian dalam bentuk skala likert. Adapun pengujian yang dipakai pada penelitian ini diantaranya yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji linearitas, uji regresi linear sederhana dan uji t yang disajikan dalam bentuk tabel dan grafik guna mempermudah para pembaca untuk memahami data.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang bertujuan guna melihat konsistensi alat pengukuran penelitian. Uji ini sangat penting guna mengetahui benar atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Sugiyono (2018) menyatakan instrument yang valid dilihat berdasarkan r-hitung dan r-kritisnya (r-tabel). Pada penelitian ini seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah valid berdasarkan syarat bahwa r-tabel harus lebih kecil dari hasil r-hitung.

4.2. Uji Reliabilitas

Kestabilan alat ukur penelitian dapat diketahui melalui uji reliabilitas. Uji ini sangat penting guna mengetahui apakah penggunaan alat ukur tersebut dapat menghasilkan kesamaan nilai data jika digunakan berulang kali. Pengujian dikatakan reliabel berdasarkan besaran Alpha's Cronbach > 0.60 .

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha
Motivasi Kerja	0.878	0.60
Kepuasan Kerja	0.888	0.60

Sumber : Data diolah, 2023

Dilihat dari tabel di atas diperoleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dikatakan reliabel dan layak digunakan berdasarkan syarat uji karena besaran angka *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60 yaitu sejumlah 0.888 dan 0.878.

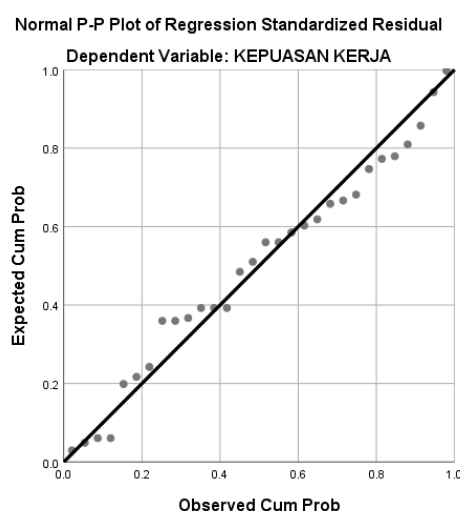
4.3. Uji Normalitas

pendistribusian data secara normal dapat diketahui melalui uji normalitas. Dalam teknik ini apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 menggunakan uji *Kolmogorov Simirnov* dan persebaran titik pada grafik *Probability Plot* mengikuti arah garis diagonal, maka kelompok data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data diolah, 2023



Sumber : Data diolah, 2023

Dilihat berdasarkan pengujian tersebut angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* sejumlah 0.200 atau lebih besar dari 0.05 dan pada grafik *Probability Plot* menyatakan bahwa data yang ada bertebaran di sekitar dan menuruti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan hasil uji normalitas berdistribusi secara normal.

4.4. Uji Heterokedastisitas

Terbentuk atau tidaknya heterokedastisitas di dalam model regresi ialah tujuan utama dari uji heterokedastisitas. Tidak terjadinya gejala heterokedastisitas pada suatu penelitian dapat dilihat melalui perolehan signifikansi variabel *independent* dengan

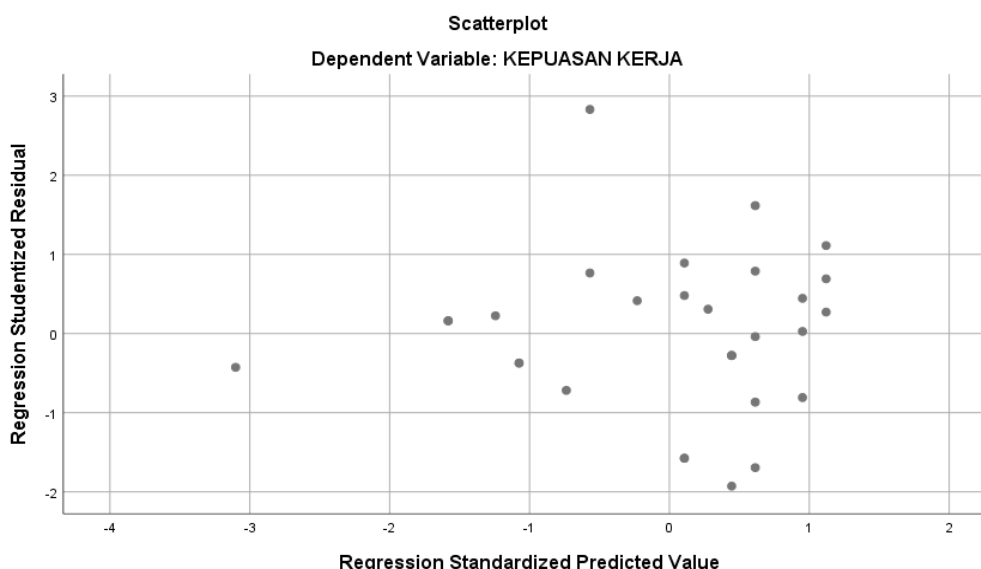
variabel absolut residual lebih dari 0.05 dan sebaran data tidak membentuk gelombang atau pola pada grafik Scatterplot.

Tabel 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2.056	4.529		-.454
	MOTIVASI KERJA	.043	.051	.159	.852

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2023



Sumber : Data diolah, 2023

Dari perolehan tersebut diketahui pada penelitian ini angka signifikansi motivasi kerja dengan variabel absolut residualnya sejumlah 0.401 atau lebih dari 0.05 sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji *Scatterplot* dapat dilihat titik-titik bertebaran di sekitaran angka 0 dan tidak membentuk pola gelombang, melebar atau menyempit.

4.5. Uji Linearitas

Terjadinya hubungan linear pada variabel *independent* dengan variabel *dependen* ialah tujuan dari pengujian linearitas. Model regresi linear tidak dapat

digunakan apabila tidak memenuhi syarat linearitas. Model regresi dikatakan linear apabila perolehan signifikansi dari *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.5. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	249.450	12	20.787	3.467	.010
		Linearity	179.931	1	179.931	30.013	.000
		Deviation from Linearity	69.519	11	6.320	1.054	.447
	Within Groups		101.917	17	5.995		
	Total		351.367	29			

Sumber: *Data diolah, 2023*

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa pada penelitian ini hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja ialah linear berdasarkan perolehan sigifikansi *Deviation From Linearity* sejumlah 0.447 yang artinya lebih besar dari 0.05.

4.6. Uji Regresi Linear Sederhana

Besarnya nilai variabel X terhadap variabel Y dapat diketahui melalui pengujian regresi linear sederhana. Pada pengujian ini memiliki persamaan regresi $Y=a+bX$ (Darsana & Adi, 2016:79).

Tabel 4.6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.976	6.949		.284	.778
	MOTIVASI KERJA	.421	.078	.716	5.421	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : *Data diolah, 2023*

Dari tabel tersebut diperoleh konstanta (a) yaitu 1.976, koefisien X (b) yaitu 0.421 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y=1.976+0.421X$. berdasarkan persamaan yang ada, dihasilkan nilai konstantanya sebesar 1.976 yang dimana berarti bahwa pada saat motivasi kerja memiliki nilai 0 maka kepuasan kerja sebesar 1.976. selanjutnya nilai positif 0.421 mendeskripsikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah yang artinya kenaikan sebesar 0.421 pada variabel kepuasan kerja akan terjadi apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan.

Tabel 4.6.1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.495	2.474

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan table di atas diperoleh bahwa variable motivasi kerja berpengaruh sebesar 51.2% terhadap kepuasan kerja berdasarkan angka yang tertera pada *R Square* yaitu sebesar 0.512.

4.7. Uji t

Table 4.7. Hasil Uji t

Variabel Dependen	t-hitung	Sig.	t-tabel
Motivasi Kerja	5.421	0.000	2.048

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel tersebut, uji hipotesis penelitian ini dapat dilihat bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan KSP Sejahtera yang dimana nilai t-hitung variabel motivasi kerja senilai 5.421 dan nilai t-tabel senilai 2.048.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan uji t perolehan t-hitung dan t-tabel pada penelitian ini yaitu dimana t-hitung sejumlah 5.421 dan t-tabel sejumlah 2.048 dengan taraf sig. kurang dari 0.05 sehingga dinyatakan kepuasan kerja KSP Sejahtera dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian relevan yang dilakukan oleh Hajani & Andani (2020), Fajrina & Kustini (2022), Adrian & Arianto (2022), Rama (2022) menyatakan variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

Berdasarkan perolehan persamaan regresi linear yaitu $Y = 1.976 + 0.421X$ menunjukkan besarnya hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dari persamaan tersebut, Y merupakan variabel dependen, a merupakan konstanta dan b merupakan koefisien regresi dari variabel *independent* (X). Artinya pada saat motivasi kerja memiliki nilai 0 maka kepuasan kerja sebesar 1.976. selanjutnya nilai positif 0.421

mendeskripsikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah yang artinya kenaikan sebesar 0.421 pada kepuasan kerja akan terjadi apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan. Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 51.2% terhadap kepuasan kerja berdasarkan angka yang tertera pada *R Square* yaitu sebesar 0.512 sehingga sebesar 48.8% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil analisis dapat diperoleh bahwa indikator motivasi kerja yang mempengaruhi secara dominan terhadap kepuasan kerja berdasarkan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) yaitu Indikator kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai TCR 91.78, indikator kebutuhan sosial dengan nilai TCR 90.33, indikator kebutuhan untuk dihargai dengan nilai TCR 89.67, indikator kebutuhan rasa aman dengan nilai TCR 88.67, dan indikator kebutuhan fisiologis dengan nilai TCR sebesar 87.17, Sehingga dapat diketahui bahwa pada KSP Sejahtera yang mempengaruhi kepuasan kerja saat ini jika dilihat berdasarkan indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, dengan nilai sangat baik sedangkan untuk indikator kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan fisiologis pada KSP Sejahtera memiliki nilai baik.

5. Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

5.1. kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan KSP Sejahtera secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, artinya penambahan motivasi kerja saat ini pada KSP Sejahtera maka akan meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diketahui melalui hasil persamaan regresi linear yaitu $Y = 1.976 + 0.421X$. yang artinya saat motivasi kerja memiliki nilai 0 maka sebesar 1.976 ialah nilai kepuasan kerja dan kenaikan sebesar 0.421 pada variabel kepuasan kerja terjadi apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan. Variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 51.2% terhadap kepuasan kerja dan sebanyak 48.8% diakibatkan oleh factor lain diluar penelitian ini berdasarkan angka yang tertera pada *R Square* yaitu sebesar 0.512. adapun factor paling dominan dari motivasi kerja yang mempengaruhi

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen

Vol. 2 No. 2 Agustus 2023

<http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ>

kepuasan kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri dan yang paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis.

5.2. saran

Hasil uji yang ada masih terdapat aspek lain yang menjadi pengaruh kepuasan kerja, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak tertuang dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Guna Sewaka: Jurnal Manajemen
 Vol. 2 No. 2 Agustus 2023
<http://e-journal.iahn-gdepudja.ac.id/index.php/GSJ>

Daftar Pustaka

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Darsana, I. M., & Adi, I. N. R. (2016). *Pengolahan Data Penelitian Manajemen dan Akuntansi dengan SPSS Versi 23.0* (D. I. N. Landra (ed.)). Unmas Press.
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Puma Logistic International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 220–226.
- Hajani, N., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pacific Multindo Permai. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Irvianti, L. S. D., Prabowo, R. J., & Permana, G. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Surya Raya. *Binus Business Review*, 3(1), 425. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1331>
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Maslow, A. H. (1984). *Motivasi Dan Kepribadian* (N. Iman (ed.); 1st ed.). PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rama, A. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Lakidende. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5.
- Sopiah. (2008). *perilaku organisasional* (Sigit suyantoro (ed.); 1st ed.). cv andi offset.
- Sudiyanto, T. (2019). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1), 14–29. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i1.3302>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D* (4th ed.). Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Wicaksana, S., Moningka, C., Wardani, L. M. I., Simarata, N. I. P., Haroko, A. R., Setiabudi, A., Mulia, D. D. A., Mailani, L., Wijayani, M. R., Rocky, & Syahtiani, Y. (2021). *Psikologi Insustri Dan Organisasi* (L. Susanto (ed.); 1st ed.). Dd Publishing.
- Wijaya, I. G. B. (2020). Pengaruh Stress Karyawan Terhadap Keinginan Keluar (Turnover Intention)(Studi Kasus Pada PT Adira Quantum Mataram). *Binawakya*, 14. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/479/pdf>