

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat

Ihdal Hakam Wicaksono *¹

¹ UIN Syarif Hidayattullah Jakarta, Indonesia

*e-mail: ihdalhakamwicaksono@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kemenag Jakarta Barat. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu: motivasi kerja dan budaya organisasi, variabel intervening yaitu kepuasan kerja, dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara simultan dan parsial secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Jumlah sampel sebanyak 98 responden dengan menggunakan metode purposive sampling dalam pengambilan sample. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode path analysis berdasarkan analisis korelasi dan regresi yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada struktur model-1 diketahui bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada struktur model-2 diketahui bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Path Analysis, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This research was conducted at the West Jakarta Ministry of Religion Office. This study consists of independent variables, namely: work motivation and organizational culture, intervening variables namely job satisfaction, and dependent variables namely work productivity. This study aims to determine the influence between independent variables and dependent variables both simultaneously and partially directly or indirectly through intervening variables. The number of samples was 98 respondents using the purposive sampling method in sampling. Hypothesis testing is carried out using the path analysis method based on correlation and regression analysis that has been done before. The results of the hypothesis test conducted on the model-1 structure are known that simultaneously the variables of work motivation, organizational culture and job satisfaction have a significant effect on work productivity. The results of the hypothesis test conducted on the model-2 structure are known that simultaneously the variables of work motivation and organizational culture have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Path Analysis, organizational commitment, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Ramadhani & Joesoef, 2020).

Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat (Wulandari & Zubaedah, 2022). Aparatur Sipil Negara adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta diserahi tugas dalam jabatan negeri (Dewi, 2022). Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksanautama pemerintahan negeri ini, maka para Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi (Sunantri, 2022). Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Aparatur Sipil Negara di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal

ini, didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri, meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri initergantungan pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Aparatur Sipil Negara itu sendiri (Sunantri, 2022).

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Aparatur Sipil Negara memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya, karena dengan kinerja yang produktif dan efisien maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini (Kusfriyantini, 2022).

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Hanadari Nawawi, (2003: 127) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merasangkannya melakukan tindakan. Faktor motivasi ini merupakan hal yang penting terhadap pengaruh kinerja pada pegawai. Perlu menjadi evaluasi dalam setiap organisasi atau perusahaan kinerja pegawai setiap bulannya agar lebih baik kedepannya.

Faktor lain, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel budaya organisasi. Budaya organisasi dikonsepsikan oleh Asri Laksmi (2011: 6) sebagai norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Konsepsi budaya organisasi yang lain, diutarakan oleh Pabundu Tika dengan mengutip Feter F. Druicker dalam bahwa budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Di samping memengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi juga dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Dalam hal ini, Umar (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Hal senada dinyatakan oleh Sunyoto, (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Terkait fenomena motivasi kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat telah diberikan. Hal ini dikarenakan pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan kepuasan kerja dalam diri pegawai. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja semaunya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini sesuai dengan indikator motivasi kerja yaitu, adanya kepuasan kerja dan bersedia menerima tantangan kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan pra penelitian yang dilukan peneliti bahwa sebanyak 24 dari 30 pegawai merasa termotivasi karena dapat menentukan target kerja dan 22 dari 30 pegawai merasa termotivasi karena ada tanggung jawab dalam bekerja.

Fenomena selanjutnya adalah terkait permasalahan budaya organisasi, faktor- faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah kesadaran diri keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim. Pembentukan budaya organisasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja semakin produktif (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016:131).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian yang dilakukan penulis diperoleh informasi bahwa budaya organisasi yang dibangun di lingkungan Kantor Kementerian Kota Jakarta Barat mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi- organisasi yang lain. Tata nilai dalam budaya organisasi dapat berperan sebagai sumber kekuatan penting yang diyakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan. Hal ini sesuai dengan indikator budaya organisasi yaitu, meningkatkan pengembangan diri dan mempunyai daya inisiatif. Pernyataan tersebut sesuai dengan pra penelitian yang dilukan peneliti bahwa sebanyak 22 dari 30 pegawai menyatakan mampu meningkatkan pengembangan diri dan 25 dari 30 pegawai menyatakan mempunyai daya inisiatif untuk bekerja.

METODE

Bagian metode memuat penjelasan tentang subjek penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data, **prosedur intervensi**, dan teknik analisis data.

Isi Metode Penelitian umumnya hanya mencakup 20-30% dari keseluruhan paper.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Jumlah dan Presentase Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	53	54%
2	Perempuan	45	46%
	Total	98	100%

Dari tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa jumlah respondendidominasi oleh laki-laki dengan 54%, kemudian sisanya 46% adalah responden perempuan dari keseluruhan jumlah responden yang ada. Dengan demikian, dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan persentase 54%.

a. Karakteristik menurut Usia

Tabel 2. Jumlah dan Presentase Responden Menurut Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase
1	31-35	4	4,1%
2	36-40	18	18,4%
3	41-45	17	17,3%
4	46-50	14	14,3%
5	>50	45	45,9%
	Total	98	100%

Berdasarkan tabel 2. di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia >50 tahun sebanyak 45,9%, dimana rentang usia ini merupakan pegawai yang lebih fokus pada penyusunan strategi atau kebijakan, kemudian usia dengan rentang 36-40 tahun sebanyak 18,4%, di mana rentang usia ini merupakan pegawai yang sudah produktif akan perkerjaannya serta membimbing kepada yang lebih junior, selanjutnya pegawai dengan rentang usia 41-45 tahun sebanyak 17,3%, di mana rentang usia ini merupakan pegawai yang siap memasuki usia matang. Selanjutnya pegawai dengan rentang usia 46-50 sebanyak 14,3% di mana rentang usia ini merupakan pegawai yang mempunyai usia matang dengan pengalaman kerja yang cukup lama, kemudian pegawai dengan rentang usia 31-35 tahun sebanyak 4,1% mana rentang usia ini merupakan pegawai yang produktif akan perkerjaannya serta harus banyak menimba pengalaman kepada yang lebih senior.

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	Sarjana (S1)	65	66,33%
2	Magister (S2)	31	31,63%
3	Doktoral (S3)	2	2,04%
Jumlah		98	100%

Berdasarkan data pada tabel 3. di atas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 66,33%, responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) berjumlah 31,63% dan sisanya 2,04% adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir Doktoral (S3).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Pegawai	Jumlah	Presentase
1	10-14 Tahun	13	13,3%
2	15-19 Tahun	46	46,9%
3	20-24 Tahun	19	19,4%
4	>24 Tahun	20	20,4%
Total		98	100%

Berdasarkan data pada tabel 4. menunjukkan bahwa jumlah responden dengan rentang masa kerja 15-19 tahun sebanyak 46,9% menjadi mayoritas, masa >24 tahun sebanyak 20,4% , masa kerja 20-24 tahun sebanyak 19,4% dan sisanya adalah responden dengan rentang masa kerja 10-14 tahun sebanyak 13,3% dari keseluruhan jumlah responden. Dengan demikian,

jumlah pegawai dengan rentang waktu 15-19 tahun mendominasi jumlah responden berdasarkan rentang waktu masa kerja dengan presentase 46,9%.

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	98	44,00	65,00	53,6122	4,19777
Budaya_Organisasi	98	38,00	55,00	45,5102	3,86164
Kepuasan_Kerja	98	32,00	55,00	44,5510	4,49770
Produktivitas_Kerja	98	40,00	60,00	49,3776	4,30659
Valid N (listwise)	98				

Berdasarkan tabel 5. di atas, terdapat informasi bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan jawaban minimum responden 44 dan maksimum sebesar 65, dengan rata-rata total jawaban 53,6122 dan standar deviasi 4,19777. Hal ini berarti pada nilai minimum 44, responden lebih banyak memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (RR) dan pada nilai maksimum 65, responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Pada variabel budaya organisasi menunjukkan jawaban minimum responden 38 dan maksimum sebesar 55, dengan rata-rata total jawaban 45,5102 dan standar deviasi 3,86164. Hal ini berarti pada nilai minimum 38, responden lebih banyak memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (RR) dan pada nilai maksimum 55, responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan jawaban minimum responden 32 dan maksimum sebesar 55, dengan rata-rata total jawaban 44,5510 dan standar deviasi 4,49770. Hal ini berarti pada nilai minimum 32, responden lebih banyak memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (RR) dan pada nilai maksimum 65, responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Pada variabel produktivitas kerja menunjukkan jawaban minimum responden 40 dan maksimum sebesar 60, dengan rata-rata total jawaban 49,3776 dan standar deviasi 4,30659. Hal ini berarti pada nilai minimum 40, responden lebih banyak memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (RR) dan pada nilai maksimum 60, responden lebih banyak memilih jawaban setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Dengan demikian, mayoritas responden berpendapat tentang motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang ada di Kankemenag Kota Jakarta Barat secara umum sudah baik.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

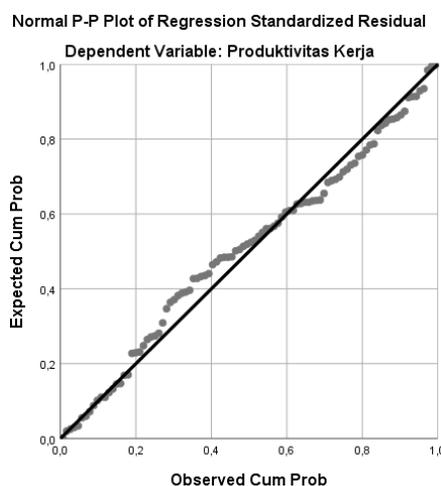
Variabel	CronbachAlpha	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja	0,683	13	Reliable
Budaya Organisasi	0,714	11	Reliable
Kepuasan Kerja	0,770	11	Reliable

Produktivitas Kerja	0,768	12	Reliable
---------------------	-------	----	----------

Berdasarkan Tabel 6. dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dikatakan reliable atau memiliki tingkat kehandalan yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis penelitian berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian mampu memperoleh data yang konsisten, yang artinya apabila pernyataan itu diajukan kembali, maka akan mendapatkan jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011).

Dalam uji normalitas terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas data dengan menggunakan pengolahan SPSS 25.0 menghasilkan grafik sebagai berikut:

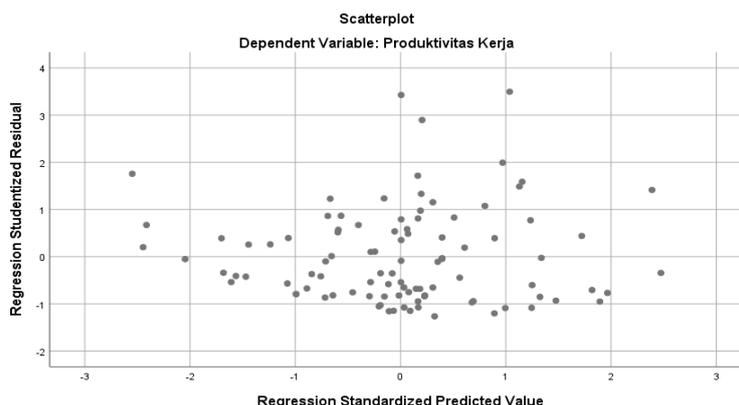


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Secara Grafik

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal menandakan bahwa model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Kemudian secara statistik sebagai berikut:

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedestisitas atau tidak terjadi heterokedestisitas. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (z variabel), dengan residualnya (s residualnya): Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedestisitas (Ghozali, 2011: 139).



Gambar 2. Hasil Uji Heterodaktisitas

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2011: 107).

Hasil Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL > 0,10 (Ghozali, 2011: 106).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,314	5,108		2,019	,046		
	Motivasi Kerja	-,011	,137	-,010	-,081	,936	,422	2,372
	Budaya Organisasi	,414	,150	,355	2,764	,007	,416	2,406
	Kepuasan Kerja	,324	,119	,310	2,714	,008	,524	1,907

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 7. di atas, dari hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil *output* SPSS 25.0 tabel *coefficient*, masing-masing variabel independen memiliki VIF ≤ 10 yaitu untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,372, variabel budaya organisasi sebesar 2,406 dan variabel kepuasan kerja sebesar 1,907. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai *Tolerance* ≥ 0,10 yaitu untuk variabel motivasi kerja 0,422, variabel budaya organisasi 0,416 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,524. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinieritas antara variabel dependen dengan variabel independen yang lain sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Z) dengan kepuasan kerja (Y) sebagai **variable** intervening pada pegawai negeri sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat dengan melakukan uji terhadap 98 karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat melalui penyebaran Angket (Kusioner). Berdasarkan pembahasan dan analisis yang dilakukan dengan metode Analisis Jalur (Path Analysis). Maka, dapat disimpulkan

sebagai berikut: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.M.Kardaman Dan Yusuf Udaya, (1994). *Pengantar Ilmu Manajemen*, Cetakan Keempat, Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Abraham Harold Maslow, *Motivation and Personality*, (USA: Harper and Row, 1987).
- Abdurrahman, A. (2010), *Ensiklopedi Ekonomi Keuangan Perdagangan*, Jakarta: Pradnya
- Paramita.
- Ade Muslimat (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Mutiara Sumber Rejeki Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4(4).
- Ahmadi, E. A., Herwidyaningtyas, F. B., & Fatimah, S. (2020). The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction On Management Lecturer Performance (Empirical Study At Higher Education In The Residency Of Bojonegoro). *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 76-83.
- Ahmad, M. (2011). Peran Strategis Manajer dalam Manajemen SDM. *Jurnal. Dosen FEB Universitas Gorontalo*, 1(2), 169-177.
- Aisyah, A., Nurdin, N., & Ikhsan, M. (2022). Manajemen Kinerja Pegawai Subbag Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara. *AL- MUNAZZAM: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 2(2), 56-71.
- Andika, R., Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan". *Jumant*, 11(1), pp.189-206.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Azhar, N., & Mizanissa, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance. *Mpu Procuratio*, 4(1 Juni), 18-27.
- Azhmy, M. F., & Pasaribu, F. (2022). The Effect Of Training And Leadership On The Performance Of PT Gyata Anugerah Persada Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 8(2), 266-283.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64-69.

- Bridgman, Todd, Stephen Cummings, and John A. Ballard. "Triangulating Maslow's Hierarchy of Needs: The Construction of Management Studies' Famous Pyramid." In *Academy of Management Proceedings*, vol. 2017, no. 1, p. 14177. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management, 2017.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru
- Dewi, S. S. (2022). Pengaturan Disiplin Pns Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. *WICARANA*, 1(2), 105–118.
- Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, t.t).
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Febriyadi, F. (n.d.). Rancang Bangun Sistem Informasi Penyuratan Unit Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 8(2), 180–188.
- Fitriana, R. N. (2018). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.
- Frendy Ilham Saputra dan Suhendra. (2022). How Work Stress Intermediate Work-Family Conflict And Workload To Employee Performance?. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5).
- Goffar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. *Jurnal At- Taqwa*, 7(1), 40–54.
- Hany Azza Umama, *Buku Ajar Psikologi Industri dan Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019).
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277-289.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmir, Z. F., Mardjuni, S., & Said, M. (n.d.). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan). *Peningkatan*, 49.
- Hendri, E. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1).
- Heryanto, T. (2021). Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 1(1), 89–101.
<https://dissertation.laerd.com/purposive-sampling.php>
- Husein, Umar. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imelda, S. (2017). Strategi Pengadaan Karyawan pada PT Nusantara Borneo Motor Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 112–126.
- Iskandar Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 2016, <https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>
- I Wayan Suparta dan I Komang Ardana (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8(1).

Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 96749.