

PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH NASIONAL KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DI JAKARTA SELATAN

Sidik Jaelani¹, Ahmad Nazir²

Universitas Pamulang , Universitas Pamulang
sidikjaelani2307@gmail.com, dosen01631@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Keywords: <i>Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance</i>	This study aims to examine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at the National Regional Infrastructure Development Center, South Jakarta. The research employed a quantitative associative method with a population consisting of all employees, and a total sample of 55 respondents. Data analysis was conducted using simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-tests, and the F-test. The results indicate that job satisfaction has a positive and statistically significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.790, and a t-value of $7.952 > 2.005$ with a significance level of $0.001 < 0.05$. Work motivation also shows a positive and statistically significant effect on employee performance, with a correlation coefficient of 0.773, a coefficient of determination of 77.3%, and a t-value of $8.800 > 2.005$ with a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, job satisfaction and work motivation significantly influence employee performance, as indicated by an F-value of $43.278 > 3.18$ with a significance level of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination demonstrates that 79% of the variation in employee performance is explained by job satisfaction and work motivation, while the remaining 21% is influenced by other factors not examined in this study.
JM Classification: Accessible	
DOI: https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.136	

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka mendukung pembangunan nasional yang merata dan berkelanjutan, infrastruktur wilayah memegang peran yang sangat strategis. Infrastruktur tidak hanya menjadi tulang punggung konektivitas antarwilayah, tetapi juga sebagai pemicu pertumbuhan ekonomi,

pemerataan pembangunan, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, perencanaan dan pengembangan infrastruktur wilayah harus dilakukan secara terpadu, efisien, dan berbasis data serta kebutuhan riil daerah.

Melihat pentingnya perencanaan dan pengembangan infrastruktur yang menyeluruh dan terintegrasi, pemerintah membentuk pusat Pengembangan Infrastruktur Wilayah di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). BPIW dibentuk melalui Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Kementerian PUPR, sebagai bentuk penguatan fungsi perencanaan makro dan sinkronisasi program pembangunan infrastruktur PUPR di tingkat pusat dan daerah. BPIW memiliki tugas pokok menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis, perencanaan, serta pengembangan infrastruktur wilayah.

Dalam pelaksanaannya, BPIW bekerja dengan pendekatan *regional development*, *spatial planning*, dan *integrated infrastructure development*, agar infrastruktur yang dibangun tidak hanya tepat guna tetapi juga tepat sasaran. BPIW juga berperan dalam memastikan bahwa pembangunan infrastruktur sesuai dengan rencana tata ruang wilayah (RTRW), mendukung pengembangan wilayah strasnasional seperti kawasan industri, kawasan pariwisata, kawasan perbatasan, serta kawasan tertinggal, terdepan, dan terluar (3T).

Dalam mencapai tujuan tersebut, kepuasan dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Kepuasan kerja di pusat pengembangan infrastruktur wilayah dapat tercapai jika pegawai merasa bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi mereka, lingkungan kerja mendukung, serta adanya penghargaan atas kinerja. Sementara itu, motivasi kerja pegawai dapat meningkat apabila mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang jelas, ada peluang pengembangan karier, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga. Ketika kepuasan dan motivasi kerja pegawai tinggi, mereka akan lebih produktif, inovatif, dan berkinerja baik, yang akan mempercepat pencapaian tujuan pengembangan infrastruktur wilayah yang berkualitas dan berkelanjutan.

Sebaliknya, ketidakpuasan dan rendahnya motivasi dapat menghambat kemajuan organisasi dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, pengelolaan kepuasan dan motivasi kerja yang baik di pusat pengembangan infrastruktur wilayah sangat penting untuk mendukung keberhasilan pembangunan infrastruktur di Indonesia Berikut ini tabel tentang target hasil kinerja dan realisasi laporan kinerja di Di pusat pengembangan infrastruktur wilayah Kementerian Pekerjaan Umum dari tahun 2020-2024 yang diperoleh saya sebagai penulis

mengenai kinerja pegawai untuk mengetahui bagaimana kinerja para pegawai dalam bekerja sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Infrastruktur
Wilayah Kementerian Pekerjaan Umum

No	Tahun	Kualitas (%)	Kuantitas (%)	Pelaksanaan Tugas (%)	Tanggung Jawab (%)	Rata-rata (%)
1	2020	85 (%)	83 (%)	82 (%)	84 (%)	83 (%)
2	2021	83 (%)	80 (%)	79 (%)	82 (%)	81 (%)
3	2022	82 (%)	79 (%)	78 (%)	81 (%)	80 (%)
4	2023	78 (%)	75 (%)	74 (%)	77 (%)	76 (%)
5	2024	79 (%)	76 (%)	75 (%)	74 (%)	76 (%)

Sumber: Badan Pengembangan infrastruktur wilayah kementrerian pekerjaan umum (2025)

Dari data Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya indikasi bahwa laporan kinerja pegawai mengalami masalah dimana adanya peningkatan dari target pekerjaan, akan tetapi disisi lain hasil dari kinerjanya tidak tercapai sesuai dari apa yang diharapkan dan ditetapkan target dari Pusat Pengembangan Infrastruktur wilayah Kementerian Pekerjaan Umum bahkan terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Apabila hal itu terjadi terus menerus akan mengakibatkan kondisi yang buruk bagi Instansi yang dimana disini disebutkan di Pusat Pengembangan Infrastruktur wilayah Kementerian Pekerjaan Umum.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan saya adalah penelitian asosiatif yang termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021: 8) Penelitian kuantitatif yaitu “Penelitian yang berlandaskan pada filsafat *Positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Saya mengumpulkan data-data mentah dengan bantuan program statistik seperti SPSS dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Pusat Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang berjumlah 120 pegawai. Salah satu cara yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, Adapun Tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 10%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 120 pegawai diambil dari jumlah keseluruhan populasi pegawai instansi. Maka dapat diperoleh besarnya sampel sebanyak 55 Pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi

Tabel 1.2
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel kepuasan kerja (X1)
Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.019	2.891		6.578	<.001
Kepuasan kerja	.561	.071	.738	7.952	<.001

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 1.2 di atas, maka dapat di peroleh persamaan regresi $Y = 19.019 + 0,561 X_1$.

Tabel 1.3
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.315	3.114		4.596	<.001
Motivasi kerja	.658	.074	.773	8.880	<.001

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 1.3 di atas, maka dapat di peroleh persamaan regresi $Y = 14.315 + 0,658 X_2$.

Tabel 1.4
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel kepuasan kerja (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.009	3.042		4.605	<.001
Kepuasan kerja	.228	.119	.300	1.922	.060
Motivasi kerja	.444	.133	.522	3.344	.002

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 1.4 di atas, maka dapat diperoleh konstanta 14.009, Jika total kepuasan kerja 0.228 dan total motivasi kerja bernilai 0.444 maka nilai rata – rata variabel dependen diperkirakan sebesar 14.009. Koefisien total kepuasan kerja 0.228 setiap peningkatan satu unit pada total kepuasan

kerja 0.228, Setiap peningkatan satu uni pada total kepuasan kerja akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0.228 unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien total motivasi kerja 0.444, Setiap peningkatan satu unit pada total motivasi kerja akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0.444 unit, dengan asumsi variabel konstan. dengan persamaaan regresi $Y = 14.009 + 0.228 X1 + 0.444 X2$.

2. Analisis Keofisien Korelasi

Tabel 1.5
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
Kepuasan Kerja			Kepuasan
			Kinerja Pegawai
	Pearson Correlation	1	.738***
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	55	55
Kinerja Pegawai			Kepuasan
			Kinerja Pegawai
	Pearson Correlation	.738***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	55	55

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.5, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,738 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang **kuat**.

Tabel 1.6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
Motivasi kerja			Motivasi kerja
			Kinerja Pegawai
	Pearson Correlation	1	.773***
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	55	55
Kinerja Pegawai			Motivasi kerja
			Kinerja Pegawai
	Pearson Correlation	.773***	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	55	55

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.6, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,773 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang **kuat**.

Tabel 1.7
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepuasan Kerja (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.790 ^a	.625	.610	3.681	.625	43.278	2	52	<.001

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 1.7 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,790 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 1.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.535	4.019

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,738.

Tabel 1.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.590	3.773

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,773.

Tabel 1.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kepuasan Kerja (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.610	3.681

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.10 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,790, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 79 % sedangkan sisanya sebesar $(100-79\%) = 21\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 1.11
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Variabel Variabel Kepuasan Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.009	3.042		4.605 <.001
	Kepuasan	.561	.071	.738	7.952 <.001
	Motivasi kerja	.658	.074	.773	8.880 <.001

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Merujuk pada hasil pengujian pada Tabel 1.11 diatas pada variabel kepuasan kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7.952 > 2.005)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(< 0,001 < 0,05)$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.880 > 2.005)$, Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(< 0,001 < 0,05)$, yang dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 1.12
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara simultan Variabel Kepuasan Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1172.690	2	586.345	43.278	<.001 ^b
	Residual	704.510	52	13.548		
	Total	1877.200	54			

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Merujuk pada hasil pengujian pada Tabel 1.12 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43.278 > 3,18)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(<0,001 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pusat pengembangan infrastruktur wilayah nasional kementerian pekerjaan umum jakarta selatan.

IV. KESIMPULAN

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19.019 + 0,561 X_1$ maka nilai $X_1 = 0,561$ yang menunjukkan nilai positif.. nilai koefisien determinasi sebesar 0,738, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 73,8% . Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7.952 > 2.005$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$) dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Pusat Pengembangan Infrastruktur Wilayah Nasional Kementerian PU Jakarta Selatan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14.315 + 0,658 X_2$ maka nilai $X_2 = 0,658$ yang menunjukkan nilai positif. nilai koefisien determinasi sebesar 0,773, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,3%. 3% sedangkan sisanya sebesar $(100-77,3\%) = 22,7\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8.880 > 2.005$), Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$), yang dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Pusat Pengembangan Infrastruktur Wilayah Nasional Kementerian PU Jakarta Selatan.

Kepuasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14.009 + 0.228 X_1 + 0.444 X_2$. nilai korelasi sebesar 0,790, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 79 % sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($43.278 > 3,18$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($< 0,001 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Infrastruktur Wilayah Nasional Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., & Nazir, A. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, 2(1), 60-70.
- Junmanti. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit Ptpn Iv Distrik 2, Kabupaten Simalungun).
- Karundeng, M. T., Marampa, A. M., & Biringkanae, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Toko ABC. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1102–1109. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11581>
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rifaldi Dwi Syahputra, & Nuri Aslami. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Jurnal*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Pegawai Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Wijaya, A. E., Muttaqien, Z., & Harianto, K. (2024). Pengaruh disiplin kerja, keselamatan & kesehatan kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada ud. mbah mantan kediri, 03, 49–54.
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*,

- I(2), 125. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11024>
- Heni Listiana, K. A. (2022). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian. *Jurnal Lentara*, 15(2), 146–157.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Junmanti. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAKSANA (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2, Kabupaten Simalungun).
- Karundeng, M. T., Marampa, A. M., & Biringkanae, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Toko ABC. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1102–1109. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11581>
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Maulana, M. L., Purnomo, S., Nurhidayat, M. A., Syah, A., & Putranto, A. T. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(4), 72-82.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Paramansyah, A., Nurul Husna, A. I., & Ernawati. (2021). Pengaruh Perhatian Orang Tua terhadap Hasil Belajar PAI Siswa Kelas VII: *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 81–101. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i1.288>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rifaldi Dwi Syahputra, & Nuri Aslami. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1615>

Susanto, N., Hindari, R., Dwianggoro, P., & Anggraini, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Essei Perbama Karawaci Tangerang. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(2), 142-150.