

Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar

I Kadek Deni Arta⁽¹⁾
I Wayan Suartina⁽²⁾
Putu Atim Purwaningrat⁽³⁾

^{(1),(2),(3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: kadekdeniarta3112@gmail.com

ABSTRACT

Schools as government institutions providing education have an important role in advancing the generation. For this reason, it is important to know the factors that influence employee performance. The population in the study was all 33 employees of SMK PGRI 5 Denpasar, with a sampling method using saturated samples because the population was relatively small. Data was collected using a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression. Based on testing, it shows that satisfaction has a positive effect on employee performance at SMK PGRI 5 Denpasar, motivation has a positive effect on employee performance at SMK PGRI 5 Denpasar, and work satisfaction and motivation simultaneously have a positive effect on employee performance at SMK PGRI 5 Denpasar. It is recommended to SMK PGRI 5 Denpasar to provide salaries to employees more fairly and adjusted to the workload given to the employee as well as providing training to employees who are felt to lack knowledge in carrying out their work.

Keywords: *Job Satisfaction; Motivation; Employee Performance*

ABSTRAK

Sekolah sebagai lembaga pemerintah penyelenggara pendidikan memiliki peran penting dalam memajukan generasi. Untuk itu, penting untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai SMK PGRI 5 Denpasar sebanyak 33 orang, dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena populasi tergolong kecil. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian menunjukkan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar, serta kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar. Disarankan kepada SMK PGRI 5 Denpasar agar dalam memberikan gaji kepada pegawai lebih adil dan disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut serta memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai yang dirasa masih kurang memiliki pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja; Motivasi; Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Sebuah perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki untuk mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan yang ditetapkan (Suartina & Sadiartha, 2019). Karyawan

diharapkan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai dengan maksimal. Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan harus mampu dikerjakan dan diselesaikan pada tingkat keberhasilan yang memuaskan, kinerja yang ditunjukkan karyawan sama seperti sebuah prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan tersebut, hasil yang dicapai secara nyata dibandingkan dengan target kerja yang ditetapkan, maka jika hasil yang dicapai karyawan mampu melebihi target akan dinyatakan bahwa kinerja karyawan memuaskan (Widnyani & Suartina, 2021).

Hasil kerja yang dicapai karyawan yang diukur berdasarkan kualitas dari standar kerja dalam melaksanakan tugasnya, hasil yang melebihi kualitas yang diharapkan berarti karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik (Mangkunegara, 2019). Hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dapat dihasilkan dari kombinasi penggunaan kemampuannya, keterampilannya, serta usaha keras yang dilakukan karyawan demi tercapainya hasil kerja yang diharapkan (Sulistiyani, 2019). Kepuasan karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau kepuasan pada pekerjaannya dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang ditunjukkan (Rahmiyanti, 2018). Kepuasan diartikan sebagai perasaan dari karyawan terhadap kondisi kerja dan pekerjaannya tersebut yang memberikan perasaan positif dan negatif (Mangkunegara, 2019).

Penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa adanya pengaruh kepuasan pada kinerja yang ditunjukkan karyawan dilakukan oleh (Larenza & Nirawati, 2019), (Sinurat & Doloksaribu, 2019), (Wiryang et al., 2019), dan (Narulita & Charina, 2020) yang penelitiannya menghasilkan bukti bahwa kepuasan mampu memberikan peningkatan terhadap hasil kerja yang ditunjukkan karyawan. Hasil berbeda diberikan oleh (Putriana & Herawati, 2018) dan (Fauziek & Yanuar, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan menurunkan kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Motivasi dalam bekerja juga menjadi hal yang mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan (Wahyuni, 2020). Motivasi dianggap sebagai sebuah kekuatan yang sangat potensial dalam meningkatkan diri atau mengembangkan diri karyawan dari dalam dirinya sendiri maupun luar dirinya yang dapat memberikan pengaruh positif dan negatif bagi hasil kerja yang ditunjukkan (Winardi, 2018). Penelitian terdahulu yang memberikan bukti bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai ditunjukkan oleh (Sinurat & Doloksaribu, 2019), (Larenza & Nirawati, 2019), (Wiryang et al., 2019), dan (Wahyuni, 2020) yang menyatakan motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil berbeda diberikan oleh (Padilah, 2021) yang menyatakan memotivasi pegawai memberikan berpengaruh negatif pada hasil kerja karyawan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik, sangat diharapkan bagi seluruh perusahaan, instansi pelayanan publik seperti sekolah yang menyelenggarakan pelayanan pendidikan bagi siswa-siswi juga membutuhkan pegawai yang cerdas, bekerja kerras, dan mampu menunjukkan

prestasi dalam pekerjaannya. SMK PGRI 5 Denpasar merupakan salah satu sekolah swasta yang terletak di Kota Denpasar. Perkembangan sekolah yang pesat selalu diiringi dengan permasalahan yang ada dari SMK PGRI 5 Denpasar. Permasalahan utama adalah prestasi kerja pegawai yang belum menunjukkan hasil maksimal. terbukti dari tingginya tingkat absensi pegawai yang masih dalam persentase diatas 3 persen, dimaka 3 persen dianggap rasio yang tinggi dalam rasio absensi kerja (Utama, 2018), tingkat absensi pegawai SMK PGRI 5 Denpasar terlihat sebagai berikut.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai SMK PGRI 5 Denpasar Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 4-5	7 = $\frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	33	22	726	26	700	3,58
Pebruari	33	21	693	27	666	3,90
Maret	33	24	792	30	762	3,79
April	33	20	660	26	634	3,94
Mei	33	22	726	31	695	4,27
Juni	33	25	825	29	796	3,52
Juli	33	26	858	30	828	3,50
Agustus	33	23	759	27	732	3,56
September	33	25	825	28	797	3,39
Oktober	33	25	825	31	794	3,76
November	33	24	792	26	766	3,28
Desember	33	25	825	32	793	3,88
Jumlah Rata-rata						44,36 3,70

Sumber: Data diolah, 2024

Absensi yang tinggi menyebabkan penyelesaian tugas pegawai rendah dan banyak tugas yang terabaikan, yang selesai lebih dari target waktu yang ditetapkan. Penyiapan sarana dan prasarana pendukung belajar mengajar yang harusnya dilakukan pegawai seperti ATK, buku paket, serta administrasi siswa lain belum sepenuhnya dapat selesai ketiga tahun ajaran baru dimulai, yang menyebabkan kurang efektifnya belajar mengajar di kelas yang banyak dikeluhkan oleh guru-guru, yang secara tidak langsung membuktikan kinerja pegawai SMK PGRI 5 Denpasar masih rendah.

Saat ini, SMK PGRI 5 Denpasar mengalami permasalahan mengenai kepuasan pegawai, dimana sebagian besar pegawai di SMK PGRI 5 Denpasar merupakan pegawai kontrak/honorer yang memiliki penghasilan di bawah UMK, tetapi pada kenyataannya tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai lebih tinggi dari penghasilan yang didapatkan. Berdasarkan data yang didapatkan, terlihat data gaji pegawai SMK PGRI 5 Denpasar berdasarkan jabatan masing-masing pegawai, gaji tertinggi diterima oleh Kepala Tata Usaha sebesar Rp. 6.680.000 sedangkan gaji terendah diterima oleh pegawai yang bertugas jaga malam sebesar Rp. 900.000. Gaji yang diterima pegawai SMK PGRI 5 Denpasar tentu tergolong masih jauh dari UMR yang ditetapkan Kota Denpasar pada

tahun 2023 sebesar Rp. 2.994.646. Selain itu pegawai juga tidak menerima THR dan tunjangan lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai menyatakan kekurangpuasan terhadap gaji yang diberikan, pegawai juga mengeluhkan tidak mendapatkan tunjangan hari raya atau tunjangan lain seperti tunjangan uang makan dan lainnya.

Perubahan kurikulum membuat pegawai menyiapkan perubahan rencana kerja, rencana pembelajaran, dan persiapan lain dari pembelajaran *offline* ke *online*. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja inilah yang membuat kepuasan kerja pegawai SMK PGRI 5 Denpasar menjadi rendah. Kepuasan kerja yang rendah tentu akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan pegawai. Ketidaksesuaian kompensasi/gaji dan beban kerja yang diterima pegawai juga mengindikasikan motivasi kerja yang diberikan SMK PGRI 5 Denpasar kepada pegawai masih rendah, motivasi dibutuhkan pekerja agar bersemangat melaksanakan tugasnya yang tentunya dapat memberikan hasil kerja terbaiknya bagi SMK PGRI 5 Denpasar.

Uraian latar belakang yang dipaparkan, menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian, antara lain:

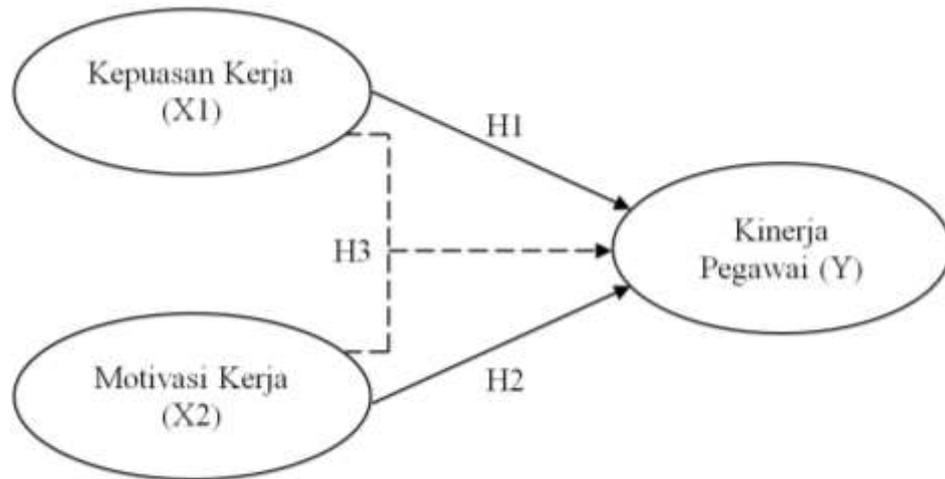
- H₁: Kepuasan dalam bekerja secara parsial memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai.
H₂: Motivasi dalam bekerja secara parsial memberi berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
H₃: Kepuasan dan motivasi dalam bekerja secara simultan memberi berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan “penelitian menggunakan desain penelitian atau kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti”. Lokasi penelitian dilakukan pada SMK PGRI 5 Denpasar yang berlokasi di Jl. Kenyeri No. 31, Sumerta Kaja, Kec. Denpasar Tim, Kota Denpasar, Bali 80236. Variabel kepuasan (X_1), dan motivasi (X_2) digunakan sebagai bebas, dan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Populasi yang digunakan seluruh pegawai SMK PGRI 5 Denpasar sebanyak 33 orang. penentuan sampel dengan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017: 85) merupakan “penentuan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai SMK PGRI 5 Denpasar sebanyak 33 orang karyawan”.

Berdasarkan teori dari (Ghozali, 2018) “data dikumpulkan dengan metode observasi dan wawancara. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t test, dan uji F test”.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen

Tabel 2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,934	Valid	0,958	Reliabel
		Y2	0,896	Valid		
		Y3	0,881	Valid		
		Y4	0,951	Valid		
		Y5	0,968	Valid		
2	Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,907	Valid	0,925	Reliabel
		X1.2	0,936	Valid		
		X1.3	0,687	Valid		
		X1.4	0,960	Valid		
		X1.5	0,925	Valid		
3	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,774	Valid	0,801	Reliabel
		X2.2	0,851	Valid		
		X2.3	0,683	Valid		
		X2.4	0,854	Valid		

Tabel 2 memberikan bukti bahwa seluruh instrumen memenuhi asumsi pengujian instrumen dengan *person correlation* > 0,30 dan nilai koefisien *alpha cronbach* > 0,6, yang sesuai dengan kriteria pengujian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,29225636
Most Extreme Differences	Absolute	0,144
	Positive	0,129
	Negative	-0,144
Test Statistic		0,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,081 ^c

Pengujian normalitas menunjukkan hasil uji normalitas metode *Monte Calro* menunjukkan data normal dengan nilai signifikansi $0,081 > 0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,416	2,402
Motivasi Kerja (X2)	0,416	2,402

Hasil uji menunjukkan keseluruhan data nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ yang terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	0,527
Motivasi Kerja (X2)	0,170

Pengujian ini menunjukkan seluruh data variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,473	1,568		0,939	0,355
	X1	0,586	0,108	0,633	5,411	0,000
	X2	0,412	0,146	0,331	2,827	0,008

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,473 + 0,586X_1 + 0,412X_2$$

Hasil Analisis Determinasi

Pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai SMK PGRI 5 Denpasar yaitu sebesar 82,9% serta sisanya 17,1% dapat dipengaruhi faktor diluar model yang tidak masuk dalam penelitian seperti lingkungan, kompetensi, dan stres dalam bekerja.

Hasil Uji t

1) Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan koefisien regresi 0,586, nilai t_{hitung} sebesar 5,411, dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka simpulan yang diperoleh bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK PGRI 5 Denpasar. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai SMK PGRI 5 Denpasar, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kepuasan kerja merupakan sikap perasaan yang menopang dalam diri pegawai SMK PGRI 5 Denpasar dan memiliki hubungan dengan kondisinya bekerja maupun lingkungan kerjanya.

Hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dapat dihasilkan dari kombinasi penggunaan kemampuannya, keterampilannya, serta usaha keras yang dilakukan pegawai SMK PGRI 5 Denpasar demi tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Kepuasan pegawai SMK PGRI 5 Denpasar dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau kepuasan pada pekerjaannya dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang ditunjukkan pegawai SMK PGRI 5 Denpasar. Kepuasan diartikan sebagai perasaan dari pegawai SMK PGRI 5 Denpasar terhadap kondisi kerja dan pekerjaannya tersebut yang memberikan perasaan positif dan negatif. Maka, kepuasan kerja yang semakin tinggi dari pegawai SMK PGRI 5 Denpasar, akan meningkatkan mutu dari hasil kerja yang tunjukkan pegawai SMK PGRI 5 Denpasar tersebut. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Larenza & Nirawati, 2019), (Sinurat & Doloksaribu, 2019), (Narulita & Charina, 2020), (Wiryang et al., 2019), dan (Ariningsih et al., 2023) menyatakan kepuasan memberikan berpengaruh yang positif pada hasil kerja karyawan.

2) Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,412, nilai t_{hitung} sebesar 2,827, nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, maka simpulan yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diterima pegawai SMK PGRI 5 Denpasar maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Motivasi dianggap suatu kekuatan dari di dalam diri pekerja SMK PGRI 5 Denpasar. Motivasi dalam bekerja

juga menjadi hal yang mempengaruhi hasil kerja pegawai SMK PGRI 5 Denpasar. Motivasi dianggap sebagai sebuah kekuatan yang sangat potensial dalam meningkatkan diri atau mengembangkan diri pegawai SMK PGRI 5 Denpasar dari dalam dirinya sendiri maupun luar dirinya yang dapat memberikan pengaruh positif dan negatif bagi hasil kerja yang ditunjukkan. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan giat tentu akan mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Sinurat & Doloksaribu, 2019), (Larenza & Nirawati, 2019), (Wiryang et al., 2019), (Wahyuni, 2020), dan (Yoga et al., 2023) menyatakan motivasi dalam diri pekerja secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.

3) Kepuasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai F hitung sebesar 72,851 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka simpulan yang diperoleh bahwa kepuasan dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar, sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, jika kepuasan dan motivasi sama-sama menunjukkan peningkatan sehingga hasil kerja pegawai juga akan semakin baik. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai SMK PGRI 5 Denpasar dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan SMK PGRI 5 Denpasar. Kinerja yang baik dapat diwujudkan melalui peningkatan kepuasan kerja serta pemberian motivasi yang baik bagi pegawai SMK PGRI 5 Denpasar, yang membuat pegawai semakin bersemangat untuk mewujudkan tujuan SMK PGRI 5 Denpasar. pernyataan ini didukung oleh (Larenza & Nirawati, 2019), (Narulita & Charina, 2020), (Sinurat & Doloksaribu, 2019), (Wahyuni, 2020) yang memberikan bukti bahwa kepuasan dan motivasi memberikan hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai SMK PGRI 5 Denpasar, maka hasil kerja pegawai juga akan semakin baik. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar. Artinya, semakin tinggi motivasi pegawai SMK PGRI 5 Denpasar, maka hasil kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Kepuasan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI 5 Denpasar. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja kepada pegawai SMK PGRI 5 Denpasar, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat

Saran

Bagi pihak SMK PGRI 5 Denpasar disarankan agar dalam memberikan gaji kepada pegawai lebih adil dan sesuai dengan beban tugas-tugas yang diberikan oleh instansi, sehingga pegawai menjadi lebih merasa puas dan bersemangat dalam bekerja yang tentunya akan berimbas kepada kinerja yang lebih baik, serta agar memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai yang dirasa masih kurang memiliki pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan pemberian pelatihan dapat menambah pengetahuan pegawai agar mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan dari rekan kerja.

Daftar Pustaka

- Anawati, N. K. L., & Mahayasa, I. G. A. (2023). How to Improve Teacher Organizational Commitment? The Impact of Transformational Leadership, Achievement Motivation, and Organizational Culture. *Management and Applied Social Studies Review*, 1(2), 71-78.
- Ariningsih, N. P. A., Susanti, P. H., & Purwaningrat, P. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1131-1143.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *JBI: Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 70-79.
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Narulita, R. P., & Charina, A. (2020). Impacts of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 4(2), 268-276.
- Padilah. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Zamzam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 431-449.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Putriana, & Herawati. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 46-52.
- Rahmiyanti. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan.
- Sinurat, E. J., & Doloksaribu, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 3(2), 125-131.
- Suartina, I. W., & Sadiartha, A. A. N. G. (2019). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance With Organizational Commitments As Moderation Variables At Pt. Asuransi Jiwasraya, Denpasar. *Journal of Life Economics*, 6(3), 249-264.

<https://doi.org/10.15637/jlecon.6.015>

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 1–13.
- Wahyuni, D. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah*, 2(20).
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 319–334.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta.
- Wiryang, Koleangan, & Ogi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991.
- Yoga, I. B. P. A., Suartina, I. W., & Arsha, I. M. R. M. (2023). Pengaruh Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Studi Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL), Kota Denpasar). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(12), 2301–2311.