

Peran Motivasi Memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sidemen Di Karangasem

Ni Wayan Oktapiani Angleni ⁽¹⁾

Mirah Ayu Putri Trarintya ⁽²⁾

Komang Ary Pratiwi ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata
Universitas Hindu Indonesia
e-mail: oktapianiangleni@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of job satisfaction on employee performance and the role of motivation as a mediating variable among employees at the Sidemen Village Office in Karangasem. The study is motivated by the decline in employee performance despite high attendance and low realization of budget allocations in several service areas. A quantitative approach was used, and data were analyzed using Partial Least Square (PLS). The sample consisted of 32 respondents who are all active employees. The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on motivation and employee performance. Motivation also has a significant positive effect on performance and successfully mediates the effect of job satisfaction on employee performance. These findings emphasize the importance of increasing job satisfaction to foster motivation and improve employee performance, particularly in the context of village government institutions.

Keywords: *job satisfaction; motivation; employee performance; mediation; village office*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan peran motivasi sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Desa Sidemen di Karangasem. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah menurunnya performa pegawai meskipun tingkat kehadiran cukup baik, serta rendahnya realisasi anggaran di beberapa bidang pelayanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Square (PLS). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden yang merupakan seluruh pegawai aktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Motivasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja serta mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja untuk mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam lingkup pemerintahan desa.

Kata kunci: *kepuasan kerja; motivasi; kinerja pegawai; mediasi; kantor desa*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam lingkup pemerintahan desa. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi

mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga oleh faktor-faktor psikologis seperti kepuasan kerja dan motivasi. Dalam konteks pemerintahan desa, di mana pelayanan publik menjadi fokus utama, kinerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan institusi dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan pembangunan.

Kepuasan kerja sering kali dianggap sebagai salah satu determinan utama dalam pembentukan kinerja pegawai. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja tinggi, dan dedikasi terhadap tugas-tugasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memunculkan sikap negatif seperti keengganan bekerja, ketidakpedulian, bahkan absensi yang tinggi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan antar rekan kerja, hingga pengakuan dari atasan. Dalam lingkungan pemerintahan desa, kepuasan kerja menjadi penting karena erat kaitannya dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Motivasi kerja, di sisi lain, merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi akan memiliki inisiatif, semangat, serta daya juang yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut teori dua faktor Herzberg, motivasi dipicu oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, motivasi diyakini tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga menjadi jembatan yang menghubungkan kepuasan kerja dengan peningkatan produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Sarianti et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Larasati (2021), yang menyatakan bahwa motivasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi dapat berperan sebagai variabel perantara yang menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dapat ditransformasikan menjadi kinerja yang optimal.

Fenomena di lapangan, khususnya pada Kantor Desa Sidemen di Karangasem, menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kehadiran pegawai yang tinggi dengan capaian kinerja yang masih belum maksimal. Hasil observasi dan wawancara mengindikasikan bahwa meskipun para pegawai hadir secara fisik, namun motivasi kerja mereka cenderung

menurun akibat ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya perhatian dari pimpinan. Hal ini mencerminkan adanya permasalahan mendasar yang perlu dikaji secara lebih mendalam untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini difokuskan pada pegawai Kantor Desa Sidemen di Karangasem, dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan model analisis Partial Least Square (PLS). Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan pegawai di lingkungan pemerintahan desa.

Dengan mengacu pada teori-teori yang relevan dan temuan-temuan terdahulu, penelitian ini mengembangkan hipotesis bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai, (3) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (4) motivasi memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis-hipotesis ini dibangun atas dasar hubungan teoritis dan empiris yang telah teruji dalam konteks organisasi publik dan swasta, dan kini diuji kembali dalam konteks pemerintahan desa.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Rancangan penelitian yang digunakan adalah explanatory research, karena penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa Sidemen, Kecamatan Sidemen, Kabupaten Karangasem, Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif Kantor Desa Sidemen, yang terdiri dari berbagai jabatan struktural dan fungsional seperti Perbekel, Sekretaris Desa, Kepala Dusun, Kaur/Kasi, staf administrasi, dan anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Berdasarkan data kepegawaian tahun 2024, jumlah populasi sebanyak 32 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu observasi langsung, wawancara, studi dokumentasi, serta penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin

(1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang mengukur tiga variabel utama: kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah diadaptasi dari penelitian sebelumnya dan divalidasi terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas.

Model penelitian ini menggambarkan hubungan langsung antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi yaitu motivasi. Kerangka konseptual disusun berdasarkan teori motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta diperkuat oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya. Variabel kepuasan kerja diukur melalui lima indikator yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Nabawi, 2019). Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan indikator kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan dorongan pencapaian tujuan (Adha et al., 2019). Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, kerja sama, dan inisiatif (Ratnasari, 2021; Farhan, 2023).

Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu pengujian outer model (untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk) dan inner model (untuk menguji hubungan antar variabel laten). Selain itu, dilakukan juga uji signifikansi dan uji peran mediasi menggunakan nilai t-statistik dan p-value. Tolok ukur keberhasilan model diuji melalui nilai R-square, nilai path coefficient, dan nilai indirect effect dari variabel mediasi.

Seluruh prosedur penelitian dilakukan selama periode Januari hingga Maret 2025. Data yang telah diperoleh dari kuesioner diolah dan dianalisis secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui proses pengolahan dan pengujian menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, pengujian outer model, dan inner model, serta uji hipotesis. Hasil pengolahan data menunjukkan hubungan antar variabel kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

No.	Hubungan Variabel	Nilai t-statistik	Nilai p-value	Hasil
1.	Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	2,891	0,004	Signifikan
2.	Kepuasan Kerja → Motivasi	3,452	0,001	Signifikan
3.	Motivasi → Kinerja Pegawai	4,076	0,000	Signifikan
4.	Kepuasan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai (Mediasi)	2,675	0,008	Signifikan Mediasi

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh jalur hubungan antar variabel menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($p\text{-value} < 0,05$). Ini berarti semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima. Temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi kerja, yang berperan sebagai variabel mediasi signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung pendapat (Ekhsan, 2019) dan (Adha et al., 2019), yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan sistem penghargaan akan meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih terdorong untuk menunjukkan performa maksimal dalam menjalankan tugas-tugas administratif maupun pelayanan publik. Selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Bhastary, 2020) dan (Putra et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan dorongan internal positif yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang puas cenderung memiliki semangat kerja lebih tinggi, merasa lebih dihargai, dan terdorong untuk mencapai target atau penghargaan tertentu dalam pekerjaannya.

Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menguatkan teori motivasi Herzberg serta hasil studi (Satria, 2022) dan (Rio Martha et al., 2020), yang menyimpulkan bahwa motivasi mampu mendorong pegawai bekerja secara optimal. Dalam konteks pemerintahan desa, motivasi menjadi elemen penting karena pegawai tidak hanya dituntut untuk disiplin administratif, tetapi juga harus memiliki inisiatif, tanggung jawab, dan empati terhadap kebutuhan masyarakat desa. Yang paling penting, hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Ini berarti kepuasan kerja saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja optimal jika tidak disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Peran motivasi sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya

perlu memperhatikan kepuasan pegawai, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong dan menumbuhkan motivasi internal karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Sarianti et al., 2021), yang menyatakan bahwa motivasi dapat menjadi jembatan penting dalam memperkuat hubungan antara faktor psikologis dan hasil kerja pegawai. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian (Rahayu, 2021), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja, yang dapat disebabkan oleh konteks organisasi dan karakteristik pegawai yang berbeda.

Lebih lanjut berdasarkan hasil analisis jalur, nilai original sample untuk hubungan antara kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,236, dengan nilai T-statistic sebesar 2,181, yang lebih besar dari nilai kritis 1,960. Nilai p-value sebesar 0,032, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sarianti et al., 2021) bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan demikian semakin meningkatnya kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Menurut (Larasati, 2021) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik bagi karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap motivasi (Z) memiliki nilai original sample sebesar 0,419, dengan T-statistic sebesar 2,212 dan p-value sebesar 0,029. Karena T-statistic > 1,960 dan p-value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, H2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah bagaimana sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri. Jika karyawan memiliki rasa puas akan pekerjaan yang tinggi, maka ia akan memberikan energi yang

positif terhadap pekerjaannya, dan jika ia merasa tidak puas, maka ia akan memberikan respon yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. (Suputra, 2023) Secara parsial dan simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Sandra dewim (Afifah 2019) bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Jamali, 2022) Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru hal ini dilihat dari probabilitas.

Hubungan antara motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai original sample sebesar 0,812, dengan T-statistic sebesar 7,851 dan p-value sebesar 0,000. Nilai T-statistic jauh di atas 1,960 dan p-value < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, H3 diterima. Temuan ini memperkuat bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan performa kerja karyawan secara signifikan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya (Satria, 2022) Hasil penelitian menunjukan Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan pada Motivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. (Trianingrat & Supartha, 2020) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Rio Martha et al., 2020) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh tidak langsung, jalur kepuasan kerja (X) → motivasi (Z) → kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai original sample sebesar 0,340, dengan T-statistic sebesar 2,794 dan p-value sebesar 0,006. Karena nilai T-statistic > 1,960 dan p-value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah signifikan. Artinya, H4 diterima. Dengan demikian, motivasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja.

Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai tuntutan keadaan terhadap pegawai untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya atau memberikan dorongan yang mengarah kepada pencapaian kepuasan dan kerja pegawai secara maksimal (Rio Martha et al., 2020) Penelitian ini

juga membuktikan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dari positif tidak signifikan menjadi positif signifikan. (Wicaksana, 2022) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Suryawan, 2019) menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan (Rulianti et al., 2021) menyatakan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sehingga bisa disimpulkan jika motivasi kerja teruji selaku variabel mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai target, serta memiliki inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, di mana faktor-faktor seperti dukungan atasan, peluang promosi, serta hubungan kerja yang harmonis menjadi pendorong utama meningkatnya semangat kerja. Motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas dan kreativitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, motivasi terbukti memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi. Temuan ini memperkuat relevansi teori Herzberg dan Maslow dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja saat ini.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, karena keduanya berkontribusi langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan memberi ruang bagi pengembangan karier, perusahaan dapat mendorong hasil kerja yang lebih optimal. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup objek penelitian yang hanya mencakup satu kantor desa, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan wilayah dan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau beban kerja, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja pegawai sektor publik.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 197–207.
- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 43–53.
- Larasati. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(5), 88–95.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rizal. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Putra, K. G. A. D., Wimba, I. G. A., & Sanjaya, P. K. A. (2022). Pengaruh Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 985–999.
- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87.
- Rio Martha, A., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–13.
- Rulianti, E., Nurpibadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973.
- Sarianti, N. L., Wimba, G. A., & Astrama, M. (2021). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1398–1408.
- Satria, M. Y., (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(3), 94.
- Suputra, I. K. A. D., & Sadiartha, A. A. N. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarrodi Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(3), 473–480.
- Suryawan, S. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan I. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10).
- Trianingrat, N., & Supartha, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1838–1857. <https://profit.ub.ac.id>