

## **Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara**

**Deska Arya Yonanda**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia Jl.Kapt. Mukhtar Basri No.3  
Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara

*deska306@gmail.com*

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 57. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Variabel yang paling dominan atau berpengaruh pada penelitian ini adalah variabel Motivasi dengan nilai Beta sebesar 0,248. Dimana motivasi sangat penting dan sangat dibutuhkan pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.*

**Kata Kunci :** *Motivasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja*

## 1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi efektifitas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan karyawan yang akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi yang dirasakan oleh para karyawan agar dapat menjadi perhatian para pimpinan dalam perusahaan. Karena kepuasan kerja merupakan perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara semua yang dirasakan karyawan atas pekerjaan (Nasution, 2018). Keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah sangat tergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, terutama pada kantor dinas dilingkungan kantor pemerintah yang menjadi ujung tombak penerimaan daerah (Pasaribu, 2021).

Menurut (Azhar et al., 2020) kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Perasaan tentang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya, Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima (Muafi & Azim, 2019). Hal itu menuntut suatu instansi mencari alternatif untuk mendukung apa yang hendak dicapai, seperti dibutuhkan nya motivasi, kepemimpinan yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai yang terdapat dalam instansi tersebut.

Pada posisi lain motivasi kerja seorang pegawai merupakan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan .

Menurut motivasi hanya ditunjukkan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan .

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi dengan fasilitas pendukung adalah salah satu dari indikator, dengan adanya fasilitas pendukung pegawai agar dapat bekerja dengan tenang sehingga menghasilkan keluaran atau output kerja yang maksimal. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai .

Selain motivasi kerja, kepemimpinan memiliki peranan penting terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang dinyatakan. Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dan dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik. Kepemimpinan adalah suatu sumbangan dari setiap orang yang bermanfaat di dalam menetapkan dan mencapai tujuan kelompok secara bersama. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam

kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang maksimal.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dan melihat kepuasan kerja pegawainya agar pegawai memiliki kompetensi. Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Prayogi, *dkk.*, 2019). Karena kepuasan kerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusia nya, selain itu juga diperlukan motivasi, dan kepemimpinan serta komunikasi yang baik oleh pihak instansi agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang kepuasan kerja pegawai.

Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai adalah peneliti melihat Fenomena yang terdapat pada kepuasan kerja Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi pada perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah pegawai yang keluar, maka dapat diasumsikan semakin rendah tingkat kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja. Tingginya jumlah pegawai yang keluar yang diperusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah pegawai sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses produksi. Fenomena yang terjadi mengenai motivasi pegawai kurang memiliki motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sudah sering dikeluhkan, pegawai tidak berada di tempat ketika jam kerja sudah dimulai. Sudah tidak menjadi rahasia umum bahwa pegawai melakukan aktivitas diluar pekerjaan saat jam kerja berlangsung yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya. Karena adanya aktivitas di luar pekerjaan sebagai pegawai, tidak jarang mengakibatkan pegawai tersebut terlambat datang di organisasi dan juga kurang disiplinnya pegawai.

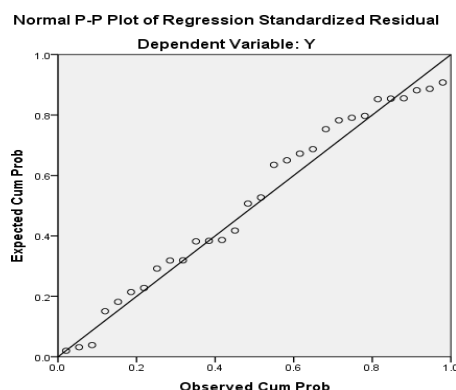
Ada beberapa fenomena kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai seperti karyawan merasa diperlakukan dengan kurang baik dan tidak mendapatkan perhatian dari atasan, pegawai tidak dapat memecahkan masalah yang mereka hadapi tanpa bantuan dan masukan dari pimpinan mereka dan pimpinan kurang memberikan kepercayaan kepada pegawai.

## **2. METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2016) Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 57. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda.

## **3. HASIL**

Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi .

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variable dependent dan variable independent nya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

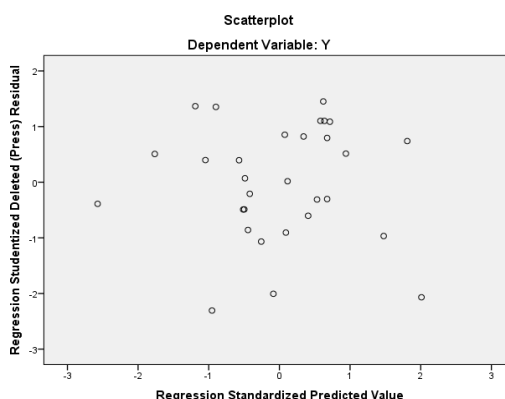
**Tabel 1. Uji Multikolinearitas Coefficients(a)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,979	1,001
	X2	,979	1,001

1. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 2 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 3



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

**Tabel 2. Regresi Linear Berganda Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,465	,134	,248	5,446	,000
	X2	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 2 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,691 + 0,465X_1 + 0,266X_2 + e_i$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- a = konstanta
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Kepemimpinan

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,691 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 4,691 satu- satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja dan kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 4,691.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,465 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja

pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,465.

3. Nilai koefisien regresi b3 sebesar 0,266 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,266.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t ( Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri motivasi dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja:

**Tabel 3. Uji tCoefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,465	,134	,248	5,446	,000
	X2	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,446) > t tabel (2.004). Artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan (unit) maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,465 satuan (unit).

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,154) > t tabel (2.004). Artinya jika ditingkatkan variabel kepemimpinan sebesar satuan (unit) maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266 satuan (unit).

#### Uji F (Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.

**Tabel 4. Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,691	3	33,345	19,996	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1370,086	26	16,708		
	Total	1436,776	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai f hitung 19,996 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,98, F hitung > F tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara

serempak adalah signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

**Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 <sup>a</sup>	,846	,823	2,08759

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,922, artinya kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 92,2% untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,846 (84,6%) artinya 84,6% variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan dapat menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

#### **4. PEMBAHASAN**

##### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi ada kaitan yang sangat erat dengan kepuasan kerja pegawai, dan beberapa penelitian terahulu sangat mendukung atas pernyataan tersebut (Rambe & Isnaria, 2018) yang meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan" hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

##### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian (Adam et al., 2021) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat tersebut dipertegas oleh (Mubarok & Zein, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai artinya, kepemimpinan pada perusahaan jika diterapkan dan dipahami akan berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai diperusahaan.

##### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja dan kepemimpinan berdasarkan uji F diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi dan Kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Hasanuddin & Kaisar, 2020) yang menyimpulkan bahwa: motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, penulis meyakini bahwasannya dampak motivasi serta kepemimpinan terhadap suatu kepuasan kerja sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga kepuasan kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai, apabila kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan rendah atau menurun kepuasan kerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga apabila motivasi, kepemimpinan tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja meningkat. Sebaliknya apabila, motivasi dan kepemimpinan rendah atau menurun maka kepuasan kerja menurun

## REFERENSI

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56. <https://doi.org/10.25299/kiat.2021>.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dahlan. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros*. 150–155.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129- 147.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Pasaribu, F. (2021). HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 209-217.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.