

## Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang

Fahmi Arifin<sup>a,1</sup>, Septian Ragil Anandita<sup>b,2\*</sup>, Wisnu Mahendri<sup>c,3</sup>

<sup>abc</sup> Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang, Indonesia

<sup>1</sup> eptianragil@unwaha.ac.id\*

\*korespondensi penulis

---

### Informasi artikel

Received: 2 Februari 2021;  
Revised: 25 Februari 2021;  
Accepted: 26 Februari 2021

Kata-kata kunci:  
Kepemimpinan;  
Kepuasan Kerja;  
Motivasi.

---

### ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah Lembaga Pendidikan SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengolahan data analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan acuan sig. 0,05 yang diolah menggunakan bantuan SPSS versi 26. Data yang terkumpul oleh peneliti menggunakan koesioner dan observasi kepada karyawan lembaga pendidikan SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang dengan jumlah sampel 75 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 30,15 dengan sig. 2,00 > 0,05 pada motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,699 dengan sig. 2,00 > 0,05 Namun secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 8,974 dengan sig. 0,005 < 0,05 di SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang.

---

### Keywords:

Leadership;  
Employee Job Satisfaction;  
Motivation.

---

### ABSTRACT

*The Effect of Leadership and Motivation on Job Satisfaction at SMP Negeri 1 Ploso, Jombang Regency. This research aims to determine the effect of leadership and motivation on employee job satisfaction. The object of this research is the Education Institution of SMP Negeri 1 Ploso, Jombang Regency. This type of research uses quantitative research with data processing techniques of multiple linear regression analysis, descriptive analysis, t test, f test and the coefficient of determination with reference to sig. 0.05 which was processed using SPSS version 26. The data collected by the researchers used a questionnaire and observations to employees of the educational institution of SMP Negeri 1 Ploso, Jombang Regency with a sample of 75 employees. The results of this study indicate that partially leadership has a positive and significant effect of 30.15 with sig. 2.00 > 0.05 on motivation does not have a positive and significant influence of 0.699 with sig. 2.00 > 0.05 However, simultaneously leadership and motivation have an effect on employee job satisfaction of 8.974 with sig. 0.005 < 0.05 in SMP Negeri 1 Ploso, Jombang Regency.*

Copyright © 2021 (Fahmi Arifin dkk). All Right Reserved

How to Cite : Arifin, F., Anandita, S. R., & Mahendri, W. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 44–50. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i2.351>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

---

## Pendahuluan

Era globalisasi telah berdampak pada dunia bisnis. Globalisasi menyebabkan persaingan ketat antar perusahaan mendapatkan pangsa pasar sasaran. Agar dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang sulit untuk ditiru, hanya didapatkan dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu antusias dalam kesetiaan. Karyawan yang memenuhi standar ini akan memiliki potensi sehingga dapat menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dari seorang pemimpin yang bermoral dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan, termasuk kepemimpinan dan motivasi (Eko Partono, 2018).

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dan digerakkan oleh satu orang tersebut melalui kekuatan batin manusia disebut motivasi. Motivasi karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sebagai masalah yang sederhana atau kompleks, karena pada dasarnya manusia dapat memotivasi mereka dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Masalah motivasi kerja bisa jadi sulit dalam menentukan imbalan yang penting bagi satu orang, karena apa yang penting bagi satu orang belum tentu penting bagi orang lain. Lakukan apa yang ingin mereka lakukan. Namun, jika tidak diarahkan ke arah yang diharapkan oleh organisasi, maka tidak pasti apakah kerja keras tersebut akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan (Darmawan, 2018).

Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen yang efektif membutuhkan dukungan pemimpin yang cakap dan cerdas saat mengambil keputusan. Memainkan peran kepemimpinan dalam organisasi yang melayani masyarakat luas guna untuk membangun sistem kepegawaian yang stabil dan disertai dengan pengembangan karir berdasarkan prestasi kerja, kompetensi profesional, pengetahuan profesional dengan melalui pendidikan, pelatihan, keterampilan dan stabilitas mental, tugas yang didukung oleh sistem informasi kepegawaian, bimbingan kesehatan dan dilengkapi dengan sistem penghargaan yang wajar (Bahrum & Sinaga, 2015).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang berada di titik temu antara nilai kompensasi karyawan dan tingkat nilai kompensasi perusahaan atau organisasi yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Husnan, 2002). Kepuasan kerja merupakan sikap universal yang ditandai dengan perasaan tentang situasi kerja dan lingkungan, mencerminkan kepuasan karyawan terhadap kondisi yang terkait dengan pelaksanaan kependudukan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan usia, semakin tinggi usia karyawan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Harapan yang lebih rendah dan lebih banyak penyesuaian cocok untuk lingkungan kerja karena lebih berpengalaman. Hal ini menjadi alasan yang melatar belakangi kepuasan kerja mereka.

Jika pekerjaan yang diselesaikan tidak memenuhi syarat, maka karyawan mungkin tidak puas atau tidak sesuai dengan informasi yang diperoleh dari perusahaan. Tidak puasnya karyawan dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan dan mungkin tidak baik untuk perusahaan yang terkait. Misalnya, aksi mogok, tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat, kinerja karyawan menurun dan sebagainya. Hal ini pada gilirannya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Jadi, manajemen harus memahami kebutuhan karyawan dan mengetahui keinginan apa yang dapat memuaskan karyawan dan tingkatkan kinerja dengan segala konsekuensinya, termasuk apa yang menjadi tujuan kerja mereka dan berapa banyak bonus yang akan mereka terima. Sehingga karyawan tidak melakukan hal-hal yang

---

tidak pantas dikerjakan (Sunarta, 2019). Objek penelitian ini adalah karyawan SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang. Tujuan Penelitian Ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Metode

Metode penelitian adalah metode atau teknik yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dan menganalisis data untuk menarik kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian merupakan suatu usaha untuk menemukan kebenaran secara ilmiah berdasarkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Selain itu, untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan metode yang efektif untuk mencapai tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2008) pengertian metode penelitian adalah metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2008). Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang. Sesuai dengan hipotesis penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka gunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dalam prediksi variabel terikat dalam penelitian ini. Sebelum melakukan analisis dan pengujian pengaruh, kuesioner perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis dan pengujian lebih lanjut akan dilakukan asumsi dasar regresi linier berganda yaitu data harus terdistribusi normal. Setelah melakukan analisis regresi linier berganda, maka pengujian hipotesis yaitu uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (keputusan pembelian). Dan diantara variabel bebas mana yang mendominasi pada variabel terikat. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dimana digunakan untuk menentukan tingkat akurasi terbaik dalam analisis kembali. Keakuratan koefisien determinasi biasanya dinyatakan pada persentase.

## Hasil dan Pembahasan

Sebuah penelitian yang dikatakan baik, jika datayang diperoleh baik maka penelitian dianggap baik, untuk mendapatkan data yang baik, instrumen penelitian yang harus digunakan harus baik pula. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitasnya untuk kuesioner yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Sugiyono (2008) hasil penelitian yang valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Instrument dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila butir-butir dalam instrument tidak menyimpang dari fungsi instrument. Pengolahan uji validitas menggunakan program SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket.
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,595	0,227	Valid
	X1.2	0,329		Valid
	X1.3	0,434		Valid
	X1.4	0,533		Valid
	X1.5	0,487		Valid
	X1.6	0,404		Valid
	X1.7	0, 637		Valid
	X1.8	0,490		Valid

	X1.9	0,563		Valid
	X1.10	0,366		Valid
	X2.1	0,495		Valid
	X2.2	0,515		Valid
Motivasi (X2)	X2.3	0,771	0,227	Valid
	X2.4	0,520		Valid
	X2.5	0,565		Valid
	X2.6	0,726		Valid
	Y1.1	0,630		Valid
	Y1.2	0,426		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.3	0,637		Valid
	Y1.4	0,455		Valid
	Y1.5	0,461	0,227	Valid
	Y1.6	0,436		Valid
	Y1.7	0,640		Valid
	Y1.8	0,491		Valid
	Y1.9	0,366		Valid

Sumber : Data Olahan, 2021(n=75)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa butir instrumen variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2), dan variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas butir instrumen seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten atau terjadi kesamaan hasil pengukuran jika fakta tadi diukur berkali-kali untuk mengukur objek yang sama dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2008) hasil penelitian reabel yaitu jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Untuk mengetahui apakah data kuisioner reliable atau tidak, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	10	0,608		Reliable
Motivasi (X2)	6	0,653	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	9	0,619		Reliable

Sumber : Data Olahan, 2021(n=75)

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel terikat maupun bebas dapat dikatakan reliable, karena nilai alphanya lebih besar dari Alpha Cronbach (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sudah representatif yang berarti pengukuran datanya dapat dipercaya.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor – faktor variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier dari program SPSS. Perhitungan SPSS maka diperoleh data – data yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarizert coefision	Unstandarizert Beta		T	Sig
	B	Std Error			
Constant	17,052	4,073		4,187	,000
X1	0,548	0,182	0,542	3,015	,004
X2	-,174	0,49	0,126	0,699	,487

Sumber: Data Olahan, 2021 (n=75)

Dari data yang disajikan pada tabel 4.10, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17.052 + 0,548 X_1 + 0,174 X_2$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda di atas dapat diartikan: pertama, nilai konstanta ( $\alpha = 17.052$ ) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas = 0 maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 17.052 satuan. Kedua, nilai koefisien faktor kepemimpinan ( $X_1 = 0,548$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan berubah sebesar 0,548 satuan. Ketiga, nilai koefisien faktor motivasi ( $X_2 = 0,174$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor motivasi sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan berubah sebesar 0,174 satuan. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dimana nilai variabel dengan nilai  $\beta$  terbesar merupakan faktor yang paling dominan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa  $\beta_1 = 0,548$  sedangkan  $\beta_2 = 0,174$  Maka variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada lembaga pendidikan SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang.

#### Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Berikut ini hasil uji t:

Tabel 5 Hasil Pengujian Uji t

Variabel	Sig.	Ket.	Hasil
Kepemimpinan(X1)	0,004	<0,05	Ha diterima
Motivasi(X2)	0,487	>0,05	Ha tidak diterima

Sumber: Data Olahan, 2021(n=75)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa: pertama, pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepemimpinan memperoleh hasil signifikan senilai  $0,004 < 0,05$ . Sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis pertama dinyatakan diterima. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang. Oleh karena itu faktor kepemimpinan selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang.

Kedua, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi memperoleh hasil signifikan senilai  $0,487 > 0,05$ . Sehingga motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis kedua ini dinyatakan tidak diterima. Dimana karena adanya perubahan

motivasi sehingga memberikan efek yang kurang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang.

Uji F. Uji hipotesis koefisien regresi secara simultan di maksudkan untuk menguji makna garis regresi atau pengujian apakah variabel – variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Kepemimpinan, Motivasi	8,974	0,000

Sumber: Data Olahan, 2021(n=75)

Pada tabel 6 diperoleh nilai signifikan senilai  $0,000 < 0,05$  sehingga kepemimpinan, motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis ke tiga diterima.

Tabel 7. Hasil Adjusted R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,447	0,200	0,177	3,316

Sumber: Data Olahan, 2021(n=75)

Dari hasil perhitungan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,177 yang artinya diperoleh sebesar 17,7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan 82,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa sangat begitu banyak faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

## Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang. mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: pertama, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pembuktiannya dari hasil nilai signifikansi senilai ( $0,004 < 0,05$ ). Dengan demikian semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang. Kedua, variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pembuktiannya dari hasil nilai signifikansi senilai ( $0,487 > 0,05$ ). Dengan demikian karena adanya perubahan motivasi sehingga memberikan efek yang kurang berarti terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang. Ketiga, secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMP Negeri 1 Ploso Kabupaten Jombang dengan hasil nilai signifikansi senilai ( $0,000 < 0,05$ ).

## Referensi

- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun ) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Darmawan, K. (2018). Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 2(1), 212–222. <https://doi.org/10.30741/adv.v2i1.284>

- 
- Eko Partono. (2018). Kinerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Kc Surakarta. 25.
- Elviza, A. M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru.
- Febiyola, D. (2019). Kinerja Karyawan. 1–11.
- Harahap, D. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3Tki) Medan. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. 11, 823–840.
- Lusiana, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. *NASPA Journal*, 42(4), 1.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Mukrodi et al. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Pt . Asuransi Jiwa Mega. *Jurnal Ilmiah*, 4(2), 124–139.
- Mulyono, H. (2018). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Wijayanti, D. P. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kpri “Pertaguma” Kota Madiun. *EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 1(2), 199–206. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v1i2.608>
- Yulianita, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo*. 11(1), 92–105.
-