

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT**



Skripsi Oleh:

Muhammad Naufal Alhafiz
01011281823097
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2022

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT**

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Naufal Alhafiz

NIM : 01011281823097

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

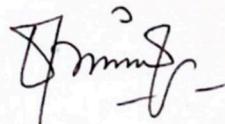
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal

Dosen Pembimbing

Ketua

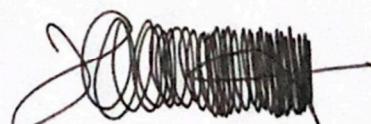


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

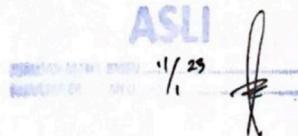
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Naufal Alhafiz
NIM : 01011281823097
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Desember 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 13 Desember 2022
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isnin Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Naufal Alhafiz
NIM : 01011281823097
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT”.

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 05 Desember 2022

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 13 Desember 2022

Pembuat Pernyataan,



Muhammad Naufal Alhafiz
NIM. 01011281823097

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, tak lupa juga sholawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat berupa ilmu pengetahuan bagi penulis, pembaca, dan peneliti selanjutnya. Skripsi ini disusun atas kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini saya sebagai penyusun skripsi ini mengucapkan terima kasih pada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, rahmat, ridho, dan karunia kepada penulis.
2. Ayah, Ibu, Ayuk Nanda, Kak Tito, Kak Rian, dan seluruh keluarga yang tak henti-hentinya selalu mendoakan dan memotivasi untuk senantiasa bersemangat dan tak mengenal kata putus asa. Terima kasih atas segala dukungannya, baik secara material maupun spiritual hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, IPU., ASEAN. Eng. Selaku Rektor Universias Sriwijaya beserta jajarannya.

4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., ME. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., MM. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku Ketua Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M Selaku Anggota Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Bapak Dr. Ahmad Maulana, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan arahan dan masukan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Keluarga besar Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan informasi, semangat, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman PP Indralaya-Palembang yang selalu memberikan semangat dan selalu membantu jika ada kesulitan pada saat menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan semangat, bantuan, dan menjadi tempat berkeluh kesah dalam proses penyusunan skripsi ini.

14. IMASFEK UNSRI yang telah memberikan pengalaman organisasi yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
15. Pihak Bank Sumsel Babel Kantor Pusat yang telah bersedia untuk memberikan data-data pendukung yang diperlukan untuk penelitian ini.
16. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaiannya skripsi ini.

Penyusun menyadari adanya keterbatasan di dalam penyusunan laporan tugas akhir ini. Besar harapan penyusun akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya Penyusun berharap agar laporan ini dapat bermanfaat bagi penyusun dan bagi pembaca sekalian.

Palembang, 13 Desember 2022



Muhammad Naufal Alhafiz

NIM 01011281823097

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT****Oleh:****Muhammad Naufal Alhafiz; Zunaidah; M. Ichsan Hadjri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan seluruh divisi dan satuan di Bank Sumsel Babel Kantor Pusat yang berjumlah 543 responden dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan menggunakan teknik *sampling disproportionate stratified random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.

Kata kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan, dan sumber daya manusia,

Pembimbing I**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si****NIP. 196610221992032002****Pembimbing II****Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M****NIP. 198907112018031001****Ketua Jurusan Manajemen****Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D****NIP. 197509011999032001**

ABSTRACT

ASLI

1/23

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION
AT THE HEAD OFFICE OF BANK SUMSEL BABEL**

By:

Muhammad Naufal Alhafiz; Zunaidah; M. Ichsan Hadjri

This study aims to determine the effect of work motivation on employee satisfaction at the head office of Bank Sumsel Babel. The population in this study were employees of all divisions and units as many as 543 respondents and the sample used in this study were 84 respondents using a disproportionate stratified random sampling technique. The data collection method in this study was questionnaire. The analysis technique used in this study was simple linear regression analysis. Based on the result of the study, can be concluded that work motivation had a positive and significant effect on employee satisfaction at the head office of Bank Sumsel Babel.

Keywords: Work motivation, employee satisfaction, and human resources.

Advisor I

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Advisor II

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Head of The Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Naufal Alhafiz
NIM : 01011281823097
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT

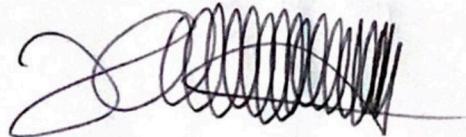
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setujui untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing I



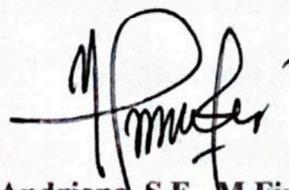
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Naufal Alhafiz
NIM : 01011281823097
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/28 November 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Komplek Villa Putri Kembang Dadar Blok B6
Bukit Lama Palembang
Alamat Email : nflhafiz1@gmail.com

Pendidikan Formal:

- SD : SD Negeri 6 Palembang
- SMP : SMP Negeri 17 Palembang
- SMA : SMA Negeri 1 Palembang

Riwayat Organisasi:

- Anggota Bidang Informasi & Komunikasi Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI) 2020

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Motivasi Kerja.....	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	15
2.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4 Kerangka Konseptual	29
2.5 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	30
3.2 Rancangan Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data	31

3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4.1 Wawancara	32
3.4.2 Kuesioner	32
3.4.3 Studi Pustaka	33
3.5 Populasi dan Sampel	33
3.5.1 Populasi	33
3.5.2 Sampel.....	34
3.6 Uji Instrumen.....	36
3.6.1 Uji Validitas	36
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.7 Metode Suksesif Interval (MSI)	37
3.8 Teknik Analisis Data.....	38
3.8.1 Uji Regresi Linear Sederhana	38
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi (r).....	39
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.8.4 Uji t.....	40
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.9.1 Variabel Bebas (Independent Variable)	40
3.9.2 Variabel Terikat (Dependent Variable).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1 Profil Perusahaan.....	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi.....	45
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	45
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	51
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian.....	65
4.2.4 Hasil Analisis Data.....	68

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Jumlah Turnover Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat	3
Tabel 1. 2 Jumlah Promosi Jabatan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Tahun 2020 dan 2021	4
Tabel 1. 3 Hasil Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat	6
Tabel 1. 4 Rincian Persentase Pernyataan Tertinggi dan Terendah yang Digunakan Pada Survei Kepuasan Karyawan yang Dilakukan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat	6
Tabel 1. 5 Research Gap Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skala Likert	32
Tabel 3. 2 Populasi Penelitian	33
Tabel 3. 3 Proporsi Sampel	35
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	39
Tabel 3. 5 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Satuan	49
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X)	51
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X)	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	68

Tabel 4. 12 Hasil Uji regresi Linear Sederhana Hipotesis.....	69
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	70
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	71

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat	45

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2: Hasil Pengolahan Data Penelitian	87
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	89
Lampiran 4: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t	95
Lampiran 5: Titik Persentase Distribusi r	96
Lampiran 6: Titik Persentase Distribusi t	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pasti telah menentukan arah atau tujuan yang akan digapai, untuk menggapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan atau biasa dikenal dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat memberikan kinerja yang baik. SDM merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. SDM merupakan sumber utama bagi perusahaan untuk berkembang. *CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development)* dalam Lathif *et al.* (2020) menjelaskan bahwa SDM adalah strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan untuk mengelola karyawan agar memiliki kinerja yang optimal termasuk pada kebijakan perusahaan dalam hal pengembangan serta metode untuk menopang strategi perusahaan.

Menurut Dessler (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah metode untuk mendapatkan, membimbing, mengevaluasi, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan untuk mengelola hubungan antar karyawan, keselamatan, dan kesehatan karyawan, beserta perihal yang berkaitan dengan keadilan.

MSDM adalah metode untuk mendapatkan, membimbing, mengevaluasi, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, mengelola hubungan antar karyawan, mengelola keselamatan dan kesehatan karyawan, beserta perihal yang berkaitan dengan keadilan, jadi suatu proses yang menangani ruang lingkup manajer dan

karyawan agar dapat tetap melakukan aktivitas perusahaan demi menggapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu hal penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan adalah tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut, Brayfield & Rothe dalam Suryana & Prasetya (2021) menjelaskan kepuasan kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai pandangan yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang kuat akan memiliki perilaku yang baik terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang lemah akan memiliki perilaku yang buruk terhadap pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan perusahaan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan merasa senang dengan jumlah penghargaan yang karyawan terima, maka karyawan tersebut akan memberikan potensi terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan kepuasan kerja menurut para ahli yang telah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku yang diberikan oleh para karyawan terhadap pekerjaan yang mereka terima, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan akan mempersesembahkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka karyawan akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2019), ketidakpuasan kerja karyawan dapat dinyatakan melalui, karyawan meninggalkan pekerjaan (*turnover*), mengeluh, melanggar peraturan, dan menghindar dari tanggung jawab. Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat *turnover* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat masih terbilang tidak stabil, bahkan peningkatan jumlah *turnover* dari tahun 2018 ke 2019 dan 2020 ke 2021 cukup tinggi, berikut rinciannya:

Tabel 1. 1 Jumlah *Turnover* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat

Tahun	Jumlah Pegawai (Kantor Pusat)	Jumlah <i>Turnover</i>	Percentase (%)
2016	588	7	1,19
2017	577	2	0,35
2018	559	12	2,15
2019	552	30	5,43
2020	756	29	3,83
2021	543	28	5,15

Sumber: *Bank Sumsel Babel (2021)*

Jika dilihat dari tabel di atas, jumlah *turnover* karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat per tahun cukup banyak terutama pada tahun 2019, 2020, dan 2021. Tingkat *turnover* pada tahun 2021 mengalami kenaikan yang cukup banyak dari tahun sebelumnya, yaitu pada tahun 2020 sebanyak 3,83% menjadi 5,15% dari jumlah karyawan. Berdasarkan penjelasan Robbins & Judge (2019) sebelumnya mengenai ketidakpuasan kerja dan teori yang akan digunakan pada penelitian ini, yaitu Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*) yang disampaikan oleh Frederick Herzberg dalam Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor instriksik (*motivator factors*), yaitu motivasi kerja yang timbul dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab dan kesempatan untuk maju atau promosi dan faktor ekstrinsik (*hygiene factors*), yaitu motivasi kerja yang timbul dari lingkungan kerja, seperti imbalan, atasan, dan rekan

kerja, maka tingkat *turnover* yang tinggi disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, antara lain seperti sifat pekerjaan, perilaku atasan, imbalan, promosi, dan rekan kerja.

Pihak manajemen perusahaan harus memiliki sebuah cara untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Salah satu metode agar kepuasan kerja karyawan meningkat adalah dengan memberikan motivasi kerja.

Wexley and Yukl dalam Setiawan (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja, besar atau kecilnya tingkat motivasi kerja karyawan akan menentukan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan tersebut. Sedangkan menurut Herzberg dalam Anggrainy *et al.* (2018), motivasi kerja adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya agar timbul rasa puas pada kinerjanya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menuntut karyawan memiliki sikap yang baik sesuai dengan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan.

Tabel 1. 2 Jumlah Promosi Jabatan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Tahun 2020 dan 2021

Tahun 2020	Jumlah Promosi	Tahun 2021	Jumlah Promosi
Januari	2	Januari	12
Februari	5	Februari	8
Maret	16	Maret	6
April	25	April	11
Mei	12	Mei	-
Juni	32	Juni	7
Juli	-	Juli	-
Agustus	4	Agustus	-

Tahun 2020	Jumlah Promosi	Tahun 2021	Jumlah Promosi
September	2	September	3
Oktober	6	Oktober	27
November	6	November	12
Desember	2	Desember	-
Total	112	Total	86

Sumber: *Bank Sumsel Babel (2021)*

Berdasarkan survey yang dilakukan, didapatkan jumlah promosi yang terjadi di Bank Sumsel Babel Kantor Pusat dengan total promosi yang terjadi pada tahun 2020 sebanyak 112 dan pada tahun 2021 sebanyak 86, berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa promosi yang terjadi pada tahun 2020 sudah cukup tinggi, namun terjadi penurunan jumlah promosi yang cukup banyak pada tahun 2021 sehingga jumlah promosi menjadi cukup rendah.

Berdasarkan Teori Dua Faktor yang telah dijelaskan sebelumnya dan *Job Descriptive Index (JDI)* yang disampaikan oleh Smith *et al.* dalam Robbins & Judge (2019), *JDI* terdiri dari pekerjaan itu sendiri, supervisi, imbalan, kesempatan promosi dan rekan kerja. Menurunnya kesempatan promosi mengakibatkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik, hal tersebut dapat mengakibatkan meningkatnya ketidakpuasan kerja karyawan sehingga memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya, perasaan tersebut dapat membuat karyawan memberikan sikap dan perilaku negatif dalam bekerja seperti tidak bertanggung jawab dalam bekerja, tidak disiplin, dan tidak memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1. 3 Hasil Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat

Indikator	Percentase (%)
Kepuasan Terhadap Pekerjaan	78,51
Kepuasan Terhadap Pengembangan Karir	78,49
Kepuasan Terhadap Imbalan	75,50
Kepuasan Terhadap Supervisi	80,30
Kepuasan Terhadap Hubungan Rekan Kerja	82,08
Rata-Rata	78,98

Sumber: *Bank Sumsel Babel (2021)*

Tabel di atas menunjukkan survei kepuasan yang dilakukan Bank Sumsel Babel kantor pusat terhadap para karyawannya. Bisa dilihat bahwa indikator Kepuasan Terhadap Imbalan menjadi indikator yang memiliki persentase terendah (75,50%), hal ini dikarenakan salah satu pernyataan indikator Kepuasan Terhadap Imbalan memiliki persentase terendah dari seluruh pernyataan yang ada, berikut rincian persentase pernyataan tertinggi dan terendah dari survei yang dilakukan.

Tabel 1. 4 Rincian Persentase Pernyataan Tertinggi dan Terendah yang Digunakan Pada Survei Kepuasan Karyawan yang Dilakukan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat

Variabel	Pernyataan	Persentase Tertinggi (%)		Persentase Terendah (%)	
		Pernyataan	(%)	Pernyataan	(%)
Kepuasan Pekerjaan Terhadap	Pekerjaan saya memberikan tanggung jawab kepada saya	86,6		Saya mendapatkan dukungan dari keluarga dalam melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja	70,6
Kepuasan Pengembangan Karir Terhadap	Pelatihan sangat berpengaruh meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pencapaian kinerja saya di Bank Sumsel Babel	87,4		Proses kenaikan jabatan di Bank Sumsel Babel terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	73,0
Kepuasan Imbalan Terhadap	Bekerja pada Bank Sumsel Babel dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	80,4		Kenaikan gaji berkala yang saya terima telah sesuai harapan	63,8
Kepuasan Supervisi Terhadap	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	82,2		Atasan memberikan perhargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	77,4

Variabel	Percentase Tertinggi		Percentase Terendah	
	Pernyataan	(%)	Pernyataan	(%)
Kepuasan Terhadap Hubungan Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	84,6	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	80,0

Sumber: *Bank Sumsel Babel (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan dengan persentase terendah (63,8%) terdapat pada pernyataan mengenai “Kenaikan gaji berkala yang saya terima telah sesuai harapan”. Sebagian besar karyawan merasa kenaikan gaji yang terjadi tidak memenuhi harapan para karyawan yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah sehingga dapat membuat karyawan memberikan sikap negatif, seperti karyawan tidak bertanggung jawab, tidak konsisten menjalankan tugas, atau tidak berkeinginan menyelesaikan pekerjaan yang menantang karena berdasarkan *Job Descriptive Index (JDI)*, salah satu indikator kepuasan kerja adalah imbalan

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebut sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurnya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman dan/atau dalam bentuk lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Bank Sumsel Babel merupakan perusahaan pemerintah daerah yang bergerak di bidang perbankan. Bank Sumsel Babel didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan. Setelah diberlakukannya Undang-Undang 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, sejak tahun 1962, secara resmi seluruh kegiatan PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan status badan

hukum perusahaan Daerah, kemudian sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang perbankan dan sesuai dengan Perda No. 6 Tahun 2000 Tanggal 19 Mei 2000, pada tanggal 1 Oktober 2001 Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas. Pada tanggal 20 November 2009, Bank Sumsel berubah nama menjadi Bank Sumsel Babel.

Hingga saat ini Bank Sumsel Babel memiliki 31 Kantor Cabang, 54 Kantor Cabang Pembantu, dan 112 Kantor Kas yang tersebar diseluruh daerah Provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Jumlah Kantor Cabang yang dimiliki oleh Bank Sumsel Babel tersebut sudah termasuk Unit Syariah. (Sumber: Bank Sumsel Babel)

Tabel 1. 5 Research Gap Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

<i>Research Gap</i>	<i>Hasil</i>	<i>Peneliti</i>
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	Positif dan Signifikan Tidak Signifikan	<ul style="list-style-type: none">• Sekartini (2016)• Mariati, Mauludin (2018)• Bahri, Nisa (2017)• Saleem, Mahmood, dan Mahmood (2010)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Dari tabel *Research Gap* tersebut menunjukkan adanya perbedaan pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, jika Bank Sumsel Babel ingin meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen harus memperhatikan aspek-aspek dari motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat kepuasan kerja, perusahaan harus menjalankan suatu

strategi, salah satunya adalah memberikan motivasi kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Dengan demikian penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan strategi pemberian motivasi kerja kepada karyawan secara tepat agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5 (1), 83–98.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8 (1), 13–31.
- Ayub, N., & Ghauri, S. (2011). *The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction. Journal of Economic Literature*, 13 (2), 332–347.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 9–15.
- Bestyana, B., & Moningka, C. (2012). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Worleyparsons Indonesia Di Tinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *PSIBERNETIKA*, 5 (2), 1–16.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 10 (2), 124–135.
- Chukwuma, E. M., & Okafor, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Fahri, Jalil, A., & Kasnelly, S. (2020). Meningkatnya Angka Pengangguran di Tengah Pandemi (Covid-19). *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 45–60.

- Farlianto. (2016). Pengaruh Dimensi Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14 (1), 22–50.
- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5 (1), 1–10.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giantoro, H. M., Haryadi, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>
- Jufrizien, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12 (1), 100–112.
- Kirani, K. D. B., & Bagia, I. W. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2 (2), 231–241.
- Kurnia, A., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6 (1).
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Budi Utama, CV.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Lathif, A., Diana, N., & Mawardi, M. C. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kode Etik Akuntan, Standar Akuntansi Pemerintah dan Sistem

- Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. E-Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi, 09(06), 162–174.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1 (3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Lumanauw, B., Fengky, N. E., & Tewal, B. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. Jurnal EMBA, 5 (1), 1–10.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174, 3 (1), 74–85.
- Mariati, & Mauludin, H. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. IOSR Journal of Business and Management, 20 (8), 30–39.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyo, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (6), 387–397.
- Parimita, W., Khairiyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Pastika, I. W. L., Santanu, G., & Marheni, K. E. (2016). Penerapan Konsep Pengorganisasian Dan Pengarahan Pada PT Bayus Cargo Badung, Bali. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 12 (3), 197–205.
- Permana, Y., Anugerah, R., & Al, L. A. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi, Stress, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Riau dan Sumatera Utara. JOM Fekon, 3 (1), 1350–1364.

- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indonesia Power UBP Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4(6), 1560–1573.
- Pradana, Y. (2016). Pengembangan Karakter Siswa Melalui Budaya Sekolah. *Untirta Civic Education Journal*, 1(1), 55–67. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30870/ucej.v1i1.1330>
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 12 (2), 204–211.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. Jurnal BRAND, 2 (2), 184–189.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2 (2), 66–79. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Ridho, Y. (2022). Peningkatan Kemampuan Karyawan, Evaluasi Kebijakan Bonus, Penerapan Kedisiplinan Kerja Dalam Rangka Perbaikan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan, 13 (1), 75–91.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*. *International Journal of Business and Management*, 5 (11), 213–222.
- Samani, M., & Hariyanto. (2020). *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian* (6th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja,Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3 (2), 64–75.

- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG. *PSIKIS - Jurnal Psikologi Islami*, 1 (2), 43–53.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Sintani, L., Fachrurazi, H., Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan* (P. T. Cahyono (ed.)). Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)*. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14 (6), 40-45.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompenasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); 1st ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (D. I. Sutopo (ed.); 2nd ed.). Bandung: ALFABETA, CV.
- Sulistyorini, H., Hamidah, S., & Sulistyarini, R. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Ahli Waris yang Tidak Tercantum sebagai Penerima Manfaat dalam Asuransi Jiwa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5 (1), 58–65. <https://doi.org/10.17977/um019v5i1p58-65>
- Suryana, T. C., & Prasetya, B. E. A. (2021). Jenis Kelamin Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal INSIGHT Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(2), 338–355. <https://doi.org/10.32528/ins.v%vi%oi.2299>
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and Validity Study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), 31–61.
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The impact of coworker support on employee turnover in the hospitality industry. *Group & Organization Management*, 38(5), 630–653.

- Ufuophu-Biri, E., & Iwu, C. G. (2014). *Job Motivation, Job Performance and Gender Relations In The Broadcast Sector in Nigeria*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5 (16), 191–198.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6 (2), 17–26.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5 (2), 298–307.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1 (3), 273–290.