Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 13933-13941

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di XYZ

Sri Winda Hardiyanti Damanik[1], Novianti Chaerunissa Nabila[2], Siti Yayah Rohayah[3]
[1,2,3]STIE Ekadharma Indonesia
Corresponding Author: Sri Winda Hardiyanti Damanik, e-mail: damanik02winda@gmail.com
Published: November, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud memahami bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di XYZ. Sampel kajian ini ada 86 karyawan memakai teknik *Non Probability Sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner dipakai untuk mendapat jawaban partisipan mengenai variable X1 (Kepuasan Kerja), variable X2 (Keterlibatan Kerja), serta variabel Y (Efektivitas Kerja). Data dianalisa memakai analisis regresi linier berganda berbantuan program SPSS versi 25 menguji hipotesis kajian. Hasil kajian memperlihatkan bahwasanya ada dampak positif antar Kepuasan Kerja serta Keterlibatan Kerja kepada Motivasi Kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (r) 0,663 memperlihatkan korelasi yang kuat dengan kontribusi 66,3% terhadap peningkatan Motivasi Kerja, sisanya 34% diberi pengaruh oleh aspek lain diluar studi ini. Dengan demikian, penting bagi XYZ untuk meningkatan kepuasan kerja melalui iklim kerja yang nyaman, serta keterlibatan kerja melalui dukungan serta motivasi pimpinan, bisa menjadi strategi efektif dalam menambah motivasi serta produktivitas karyawan

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Karyawan

ABSTRACT

Abstract. This study aims to understand the influence of Job Satisfaction and Job Involvement on Work Motivation at XYZ. The study sample consisted of 86 employees using a non-probability sampling technique. A questionnaire was used to obtain participant responses regarding variables X1 (Job Satisfaction), X2 (Job Involvement), and Y (Work Effectiveness). Data were analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS version 25 to test the study's hypotheses. The results indicate a positive impact between Job Satisfaction and Job Involvement on employee Work Motivation. The correlation coefficient (r) of 0.663 indicates a strong correlation, contributing 66.3% to increased Work Motivation, with the remaining 34% being influenced by factors outside the study. Therefore, it is crucial for XYZ to increase job satisfaction through a comfortable work climate, and work engagement through leadership support and motivation can be an effective strategy for increasing employee motivation and productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Job Involvement, Employee Motivation

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kompetisi di dunia bisnis sekarang ini berkembang sangat pesat, tidak hanya pada sektor ritel modern, tetapi juga dirasakan oleh XYZ. Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bisa bertahan sekaligus unggul dalam kompetisi (Iskandar 2016) Produktivitas pegawai cukup dipengaruhi tingkatan kepuasan kerja yang tercipta dari iklim kerja yang nyaman serta kondusif, baik fisik ataupun nonfisik, karena hal tersebut berdampak langsung kepada semangat serta kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Sustiyatik, E., & Sari, (2023) Dorongan kerja bisa dipahami sebagai kondisi psikologis yang mampu menstimulasi, mengarahkan, serta menggerakkan perilaku, sikap, serta tindakan seseorang

dalam upaya mencapai sasaran tertentu. Menurut Perkasa, D. H., & Ajis, (2019) motivasi kerja diartikan sebagai pemberian energi pendorong yang menumbuhkan semangat kerja individu, hingga mereka mau berkolaborasi, kerja dnegan efektif, serta menyelaraskan segala usahanya demi memperoleh kepuasan kerja. Sementara itu, Hasibuan, S. H., & Munasib, (2020) menegaskan bahwasanya motivasi kerja merupakan kekuatan penggerak yang menimbulkan gairah bekerja, agar seseorang terdorong untuk berkolaborasi, bekerja optimal, serta menyesuaikan seluruh tindakannya dengan tujuan organisasi. Afandi, (2021:23) menyebut motivasi sebagai hasrat yang tumbuh dalam diri individu karena adanya inspirasi, dorongan, serta semangat untuk melakukan aktivitas dengan penuh ketulusan.

Selanjutnya, Suryawan, I. N., & Salsabilla, (2022) memandang motivasi sebagai kondisi batin yang menggerakkan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi melalui pelaksanaan aktivitas tertentu demi meraih tujuannya. Sedangkan Abbas, (2023)) menekankan bahwasanya motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku manusia, sekaligus menjadi dorongan, kebutuhan, atau keinginan yang mampu membangkitkan semangat seseorang untuk mengurangi ketidakpuasan serta memenuhi kebutuhan dirinya. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, bisa dirangkum bahwasanya motivasi kerja ialah kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat pegawai untuk meningkatkan usaha serta kinerja demi tercapainya tujuan organisasi. Adapun indikator motivasi kerja mencakup keperluan fisiologis, keperluan akan rasa aman serta perlindungan, keperluan sosial, serta keperluan terhadap penghargaan Hasibuan, S. H., & Munasib, (2020:142)

Sebuah aspek yang memengaruhi motivasi kerja ialah kepuasan kerja.Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada perasaan individu, tetapi juga memengaruhi sikap serta kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas. Pendapat Afandi, (2021) Kepuasan kerja bisa dipahami sebagai bentuk efektivitas maupun respons emosional seseorang terhadap beragam aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan motivasi, tetapi sekaligus menjadi faktor penting yang melahirkan motivasi itu sendiri. Menurut Sutrisno, (2019) kepuasan kerja ialah sikap seorang pegawai kepada kerjaannya yang berhubungan dengan keadaan iklim kerja, hubungan antarpegawai, kompensasi yang diperoleh, serta berbagai hal yang melibatkan faktor fisik maupun psikologis. Damanik, S. W. H., Utami, F. L., & Zulkifli, (2024) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja ialah tingkat kepuasan individu atas imbalan yang diterima, yang dipandang sepadan dengan beragam kondisi pekerjaan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Suryani, (2022) memaknai kepuasan kerja menjadi kondisi emosional seseorang terhadap lingkungannya yang menghasilkan reaksi positif maupun negatif. Menurut Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, (2022) kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis bagi keberhasilan organisasi, sehingga berbagai upaya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, (2021)

menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja ialah derajat perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya karena adanya pemenuhan kebutuhan yang dianggap penting.

Khair, (2019) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja merefleksikan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman menyenangkan sekaligus harapan ke depan. Sari, (2024) berpendapat bahwasanya kepuasan kerja merupakan sikap positif yang bisa dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengendalikan fungsi-fungsi organisasi sekaligus berorientasi pada pencapaian hasil kerja. Selanjutnya, Rahayu, S., & Aprianti, K, (2020) menegaskan bahwasanya kepuasan kerja ialah unsur yang perlu diperhitungkan organisasi agar motivasi bisa terwujud. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja merupakan sikap positif pekerja yang mencakup perasaan serta perilaku kepada pekerjaannya lewat penilaian terhadap tugas yang merupakan bentuk penghargaan untuk memperoleh nilai krusial dari pekerjaan itu sendiri. Dengan indikatornya Kepuasan Kerja (X1) Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Rekan Kerja Afandi, (2021)

Selain dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja pun jadi aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi.(Ramadhanty and Kurniawan 2020) Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung memperlihatkan dedikasi, kreativitas, serta tanggungjawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Pendapat Katili, P., & Sakir, (2024) mengungkapkan Keterlibatan kerja mencerminkan tingkat koneksi emosional serta partisipasi aktif seorang karyawan dalam pekerjaannya, serta bagaimana ia menilai kinerja yang dicapainya sebagai sesuatu yang penting bagi pertumbuhan pribadi serta profesionalnya. Menurut Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, (2022) merupakan Tingkat psikologis seseorang tercermin dari seberapa besar ia memandang pekerjaannya sebagai elemen penting dalam hidupnya, serta bagaimana ia memaknai hasil kerja serta pencapaian kinerja sebagai representasi dari harga diri yang ia junjung tinggi.

Menurut Dade Suparna, S. H., & MH, (2021) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan (job resources) seperti dukungan atasan, otonomi, serta kesempatan pengembangan. Hal ini menciptakan motivasi kerja melalui peningkatan energi serta komitmen psikologis. Menurut Sari, Y. A., & Kurniawan, (2023) Semakin tinggi tingkat keterlibatan, semakin besar dorongan dari dalam diri pegawai dalam bekerja yang semangat, inisiatif, serta tanggungjawab. Menurut Setiawan, (2021) Keterlibatan tenaga kerja memberi dua keuntungan. Pertama, peluang terciptanya keputusan yang lebih tepat, rancangan yang lebih matang, serta perbaikan yang lebih efisien akan meningkat karena adanya kontribusi ide serta sudut pandang dari individu yang terhubung langsung dengan kondisi pekerjaan. Kedua, keikutsertaan pekerja bisa menumbuhkan rasa kepemilikan serta tanggung jawab terhadap keputusan, sebab mereka dilibatkan dalam proses yang nantinya harus mereka jalankan. Menurut Susan, R, (2022) Keterlibatan kerja ialah keadaan di mana individu Memiliki keterikatan batin serta pemikiran terhadap lembaga maupun tugasnya, yang terlihat dari sikap seperti

menyampaikan hal-hal baik mengenai organisasi (say), memperlihatkan tekad kuat untuk terus berada dalam organisasi (stay) serta memberi usaha keras serta inisiatif (strive).

Menurut Arda, (2020) Keterlibatan kerja ialah tingkat di mana seorang individu mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi, serta memandang hasil dari pekerjaannya sebagai penting untuk harga diri. Menurut Febriansyah, H., & Ginting, (2020) Keterlibatan kerja ialah kondisi mental yang positif serta penuh gairah terkait pekerjaan, yang terdiri dari tiga dimensi: vigor (energi serta daya tahan tinggi di tempat kerja), dedication (terlibat kuat secara emosional dengan pekerjaan serta merasakan makna serta inspirasi), serta absorption (tersebab tertarik sepenuhnya serta kehilangan waktu dalam pekerjaan). bisa disimpulkan bahwasanya keterlibatan kerja merujuk pada tingkat keterikatan serta partisipasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, di mana mereka dengan sukarela memberi tenaga, waktu, serta energi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini mencakup sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta merasa bahwasanya kontribusinya memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan indikatornya Keterlibatan Kerja (X2) Partisipasi Kerja Aktif, Keikutsertaan, Kerja Sama, Tanggung Jawab (Sari, Y. A., & Kurniawan 2023)

Motivasi kerja yang besar menekan mereka untuk bekerja lebih disiplin, inovatif, serta berkomitmen memperoleh sasaran perusahaan (Deswarta, Desy Mardianty, and Bowo 2023). Sebab itulah, korporasi diperlukan merancang strategi yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja sekaligus menciptakan keterlibatan kerja yang optimal agar karyawan mampu memberi kinerja terbaik serta berkontribusi dalam pencapaian target organisasi.

Selain itu, keterlibatan kerja juga berperan penting dalam menumbuhkan motivasi. Karyawan yang merasa terlibat akan memiliki rasa tanggung jawab lebih besar, disiplin, serta berkomitmen untuk memberi kontribusi terbaik bagi organisasi. XYZ sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk mampu menciptakan kepuasan kerja yang kondusif serta menumbuhkan keterlibatan kerja karyawan. Hal ini penting agar setiap tenaga kerja mampu bekerja dengan produktif, bersemangat, serta berorientasi pada pelayanan prima. Dengan demikian, strategi peningkatan kepuasan kerja serta keterlibatan kerja diharapkan bisa menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga kualitas pelayanan XYZ bisa terus terjaga serta mampu bersaing di tengah dinamika persaingan yang semakin kompetitif.

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap motivasi Secara keseluruhan, hasil pra-survei memperlihatkan bahwasanya masih ada masalah pada motivasi kerja pegawai, umumnya pada aspek kerja sama tim, komunikasi, serta dorongan untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, hasil pra-survey sebagian besar karyawan memperlihatkan motivasi yang cukup baik, persentase karyawan XYZ yang kurang termotivasi masih cukup signifikan, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja XYZ melalui keterlibatan kerja serta strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Untuk hasil prasurve

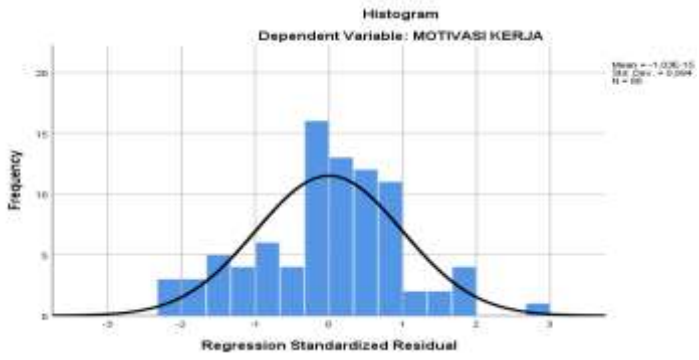
kepuasan kerja memperlihatkan bahwasanya meskipun kebanyakan pegawai merasa puas dengan peluang karir, ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan bisa menjadi faktor yang menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja agar bisa berdampak positif terhadap motivasi serta produktivitas karyawan. Selain dari kepuasan kerja, partisipasi kerja bisa menumbuhkan motivasi kerja dari pegawai. Berdasarkan hasil pra-survey untuk keterlibatan kerja hasilnya mengindikasikan bahwasanya keterlibatan kerja karyawan masih belum optimal, terutama dalam aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan serta peran pimpinan dalam memberi motivasi. Hal ini menegaskan perlunya strategi manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan kerja agar karyawan bisa memperlihatkan komitmen serta dedikasi yang lebih tinggi terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif (Sugiyono 2019) yaitu pendekatan ilmiah yang tersusun secara sistematis guna menganalisis unsur-unsur, fenomena, serta pola hubungan di antaranya. Subjek penelitian ialah para pegawai yang bekerja di perusahaan XYZ. Populasi mencakup seluruh karyawan perusahaan, dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 86 orang. Teknik pengambilan sampel memakai *Non Probability Sampling*. Data didapat melalui penyebaran angket kepada 86 karyawan tersebut. Sebelum dipakai, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji lewat uji validitas serta reliabilitas dalam memastikan keakuratan serta konsistensinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik (Histogram dan Kolmogorov Smirnov)



Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Dari gambar 1 . diatas diketahui jika grafik histogram menunjukan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual

N		86
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,19272823
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,062
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah 2025

Dari hasil pengujian normalitas residual dengan menggunakan indikator formal Kolmogorov Smirnov dengan nilai statistik hitung ini memiliki asymp. Sig. (0,200) > alpha (0,005). Dengan hasil ini didapatkan kesimpulan bahwa pada tingkat kepercayaan sebesar 95% (alpha 5%) dikatakan terdapat cukup bukti untuk menerima H0 bahwa residual data berdistribusi normal. Oleh karena ini disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,816	4,214		1,855	,067
	KEPUASAN KERJA	,405	,072	,084	5,500	,000
	KETERLIBATAN KERJA	,869	,067	,817	12,971	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: data diolah 2025

Terlihat dari hasil pengujian pada tabel 4.2 di atas bahwa persamaan regresi tampak seperti berikut:

Y = 7,816 + 0,405X1 + 0,869X2+eTabel 4. Test Of Normality

Nilai Konstanta sebesar 7,816. Bernilai positif maka artinya nilai variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) tetap, maka Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 7,816 satuan. Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,405, yang berarti jika variabel tersebut meningkat satu satuan sementara variabel Keterlibatan Kerja (X2) tetap, maka Motivasi Kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,405 satuan. Korelasi positif menunjukkan bahwa motivasi kerja (Y) dan kepuasan kerja (X1) berkorelasi positif, yang berarti semakin tinggi nilai X1, semakin tinggi pula nilai Y. Variabel keterlibatan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,869, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,869 satuan jika variabel keterlibatan kerja (X2) meningkat sebesar 1% dan variabel kepuasan kerja (X1) tetap sama. Korelasi positif menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y) berkorelasi positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Keterlibatan Kerja (X2), semakin tinggi Motivasi Kerja (Y).

Nilai hipotesis pada pretest-posttest shuttle run nilai t= hitung sebesar 11.188 > t=tabel 1.812 dan sig. (2-tailed) yaitu 0,000 < 0,05. Pretest-posttest zig-zag run nilai t= hitung sebesar 11.238 > t=tabel 1.812 dan sig. (2-tailed) yaitu 0,000 < 0,05. Berarti ada pengaruh yang signifikan latihan shuttle run dan zig-zag run terhadap keterampilan menggiring bola.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hipotesis pertama, (Y) mempunyai pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap X1. Hasil uji t untuk (X1) menunjukkan signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang mana lebih kecil dari alpha (α) sebesar 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap (Y) Penelitian X1 sangat memberi kontribusi yang baik motivasi kerja karyawan, sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut Lubis, Yusuf Hanafi, Fennisyah Andriani Saragih, and Betty Maretta (2022) 378 dengan judul Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat:(A Systematic Review). Jurnal Kesehatan Masyarakat, 10(3), 372-dengan hasil menunjukan menunjukkan bahwa variabel Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja artinya jika variabel Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja meningkat maka motivasi kerja meningkat.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hipotesis kedua, (Y) memiliki pengaruh parsial yang positif dan besar terhadap X2. Berdasarkan hasil uji-t, variabel (X2) memiliki signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05, dan koefisien regresi (B) bertanda positif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel X2 berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap (Y). Penelitian yang dilakukan oleh karyawan X2 memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja perusahaan. Pengaruh keeratan hubungan dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan non-PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok (Disertasi Doktor, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin) oleh Firman Asep (2022) mendukung hal tersebut, karena penelitian tersebut menemukan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Kerja

Uji statistik di atas menghasilkan nilai signifikansi 0,000 berdasarkan data. Karena nilai signifikansinya (Sig) < alpha (α) 0,05, yaitu 0,000, yang berarti variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang substansial terhadap variabel (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga—bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang simultan, positif, dan signifikan terhadap X1 dan X2—adalah benar.

SIMPULAN

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di XYZ

2. Variabel Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di XYZ
3. Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di XYZ

REFERENCES

Abbas, S. A. 2023. "Motivasi Kerja Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya." Manajemen dan Organisasi 14(2): 122–35.

Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). TOHAR MEDIA.

Arda, F. 2021. "Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan." Ilmu Manajemen 9(1): 15–27.

Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Juremi: Jurnal Riset Ekonomi,.

Dade Suparna, S. H., & MH, M. 2021. Monograf Keterlibatan Kerja Karyawan Bank Swasta Nasional Provinsi Banten (Vol. 1). La Tansa Mashiro Publisher.

Damanik, S. W. H., Utami, F. L., & Zulkifli, S. M. 2024. "Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja." Pusat Publikasi Ilmu Manajemen.

Deswarta, Desy Mardianty, and Bowo. 2023. "View of Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19.Pdf." MSEJ Management Studies and Entrepreneurship Journal 4(1): 364–72.

Fachrezi, H., & Khair, H. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,.

Febriansyah, H., & Ginting, P. H. 2020. "Work Engagement: Vigor, Dedication, and Absorption." Psikologi Indunstri 6(1): 55–64.

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,.

Iskandar, Iskandar. 2016. "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan." Khizanah al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan 4(1): 23–34.

Katili, P., & Sakir, M. 2024. "Work Engagement and Employee Motivation: A Study of Emotional Connection." Manajemen & Bisnis 13(1): 45–56.

Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. 2021. "Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan." Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi 8(3): 255–66.

Perkasa, D. H., & Ajis, A. 2019. "Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta)." Jurnal Ekonomi dan Pariwisata.

Rahayu, S., & Harsono, M. 2020. "Kepuasan Kerja Sebagai Unsur Penting Motivasi Karyawan." Ilmiah Ekonomi dan Bisnis 17(2): 201–10.

Ramadhanty, Anggun, and Ignatius Soni Kurniawan. 2020. "Penguatan Organizational Citizenship Behavior: Peran Kepuasan Kerja Dan Loyalitas." Jurnal Penelitian IPTEKS 5(1): 37–44.

Sabrina, R. 2021. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. 2023. "Keterlibatan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Karyawan." Administrasi Bisnis 11(2): 134–42.

Sari, A. D. 2024. "Kepuasan Kerja Sebagai Alat Pengendali Fungsi Organisasi." Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen 12(1): 88–97.

Setiawan, N. 2021. "Employee Involvement and Organizational Decision-Making." Ekonomi dan Bisnis 9(1): 65–73.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suryani, N. K. 2022. "Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Organisasi." Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis 8(2): 45–59.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. 2022. "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Psikologi Organisasi." Psikologi Terapan 4(3): 187–96.

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tantri, R. A., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. 2022. "Pelaksanaan Program" Asn Ber-Akhlak" Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai." Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi.