



Tersedia secara online di <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jurmatis/index>

JURMATIS

Jurnal Manajemen Teknologi dan Teknik Industri



Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara

Ari Muharram*¹, Risma Fitriani², Ade Momon³

arimuharram0411@gmail.com*¹, risma.fitriani@ft.unsika.ac.id², ade.momon@unsika.ac.id³

^{1,2,3}Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Received : 11 Januari 2023

Revised : 2 Agustus 2023

Accepted : 7 Agustus 2023

Keywords:

Installation Projects,
Employee Performance
Motivation, Satisfaction

Abstract

The problem of motivation and satisfaction at CV Sabrina Usaha Mandiri needs to be overcome through improving employee performance with training, support and rewards. This study is to determine the model of the corrected hypothesis from that perspective. It is hoped that the results of the research can help companies improve employee performance. Quantitative-associative design to test the hypothesis of the relationship between motivation, job satisfaction, and employee performance in CV. Sabrina Independent Business. A population of 24 employees, using google form instruments and processed with IBM SPSS 23. Validation and reliability are performed by partial testing procedures and simultaneous tests to produce corrected models. This study shows the results that employee motivation has a positive and significant correlation and reliability to improve the performance of street light installation projects in the North Jakarta area. The results of partial and simultaneous tests on the corrected hypothesis model also showed that motivation and job satisfaction had an effect on improving performance on the project. Therefore, it is important for project management to pay attention to and maintain the motivation and job satisfaction of the workers in the project in order to achieve optimal results. Motivation and job satisfaction can play a role in improving the performance of street light installation projects in the North Jakarta area by paying attention to the quality of motivation and job satisfaction of the employees involved.

Abstrak

Masalah motivasi dan kepuasan di CV Sabrina Usaha Mandiri perlu diatasi melalui peningkatan kinerja karyawan dengan pelatihan, dukungan dan penghargaan. Penelitian ini untuk menentukan model hipotesis terkoreksi dari perspektif tersebut. Diharapkan hasil penelitian dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Desain kuantitatif-asosiatif untuk menguji hipotesis hubungan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di CV. Sabrina Usaha Mandiri. Populasi sebanyak 24 pegawai, menggunakan instrumen google form dan di olah dengan IBM SPSS 23. Validasi dan reliabilitas dilakukan dengan prosedur pengujian parsial dan uji simultan untuk menghasilkan model terkoreksi. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi karyawan memiliki korelasi dan reliabilitas yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja proyek pemasangan lampu jalan di wilayah Jakarta Utara. Hasil uji parsial dan simultan pada model hipotesis terkoreksi juga

Untuk melakukan sitasi pada penelitian ini dengan format:

Muharram, A., Fitriani, R., & Momon, A. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara. *JURMATIS (Jurnal Manaj. Teknologi dan Teknik Ind)*. Vol. 5, No. 2, pp. 101-110, 2023.

menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada proyek tersebut. Oleh karena itu, penting bagi manajemen proyek untuk memperhatikan dan mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja para pekerja dalam proyek tersebut agar dapat mencapai hasil yang optimal. motivasi dan kepuasan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja proyek pemasangan lampu jalan di wilayah Jakarta Utara dengan memperhatikan kualitas motivasi dan kepuasan kerja para pegawai yang terlibat.

1. Pendahuluan

Penerangan lampu jalan di Jakarta memiliki peran yang sangat penting. Dengan penerangan yang cukup, dapat membantu pengguna jalan dalam memperhatikan kondisi jalan, menghindari bahaya serta meningkatkan kenyamanan dan keamanan dalam berkendara. Kecelakaan lalu lintas di Jakarta pada tahun 2019 mencapai 47.753 kasus dengan korban meninggal sebanyak 1.735 orang [1]. Estimasi sebesar 40% terkait dengan faktor kondisi jalan yang buruk serta minimnya penerangan lampu jalan saat malam hari dan minimnya penerangan jalan sebesar 84,9% [2]. Penting bagi pemerintah dan stakeholder terkait untuk meningkatkan penerangan lampu jalan di Jakarta agar dapat mengurangi angka kecelakaan lalu lintas dan meningkatkan keamanan pengguna jalan.

CV. Sabrina Usaha Mandiri di wilayah Jakarta Utara terlibat peran motivasi dan kepuasan kerja yang dihadapi para pegawai menjadi fokus utama untuk meningkatkan kinerja proyek pemasangan lampu jalan yang berada di wilayah Jakarta Utara. Oleh karena itu, penelitian ini sangatlah penting untuk memastikan keberhasilan proyek dan kesejahteraan para pegawai yang terlibat. Dalam konteks motivasi, penting untuk menghindari perilaku yang tidak tekun dan tidak memiliki komitmen afektif yang kuat terhadap pekerjaan. Kualitas motivasi yang rendah juga dapat merusak produktivitas dan kinerja karyawannya. Di sisi lain, kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor penting bagi produktivitas karyawan. Namun, jika perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang memadai atau tidak memberikan peluang untuk tugas khusus, maka karyawan mungkin akan merasa frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaannya. Selain itu, perilaku orientasi positif yang tidak dibangun dengan baik dan rendahnya keterlibatan dalam aktivitas utama juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. CV. Sabrina Usaha Mandiri perlu memperhatikan kualitas motivasi dan kepuasan kerja karyawan dengan serius dan melakukan evaluasi secara berkala.

Hubungan positif motivasi sebesar 17,8% dapat meningkatkan kinerja sebesar 4,8% setiap bulan [3]. Perlu perhatian khusus untuk mempertahankan maupun meningkatkan

peran motivasi pekerja untuk kinerja optimal dengan target 14,1% [4]. Target yang telah releasisasi akan menjadi pedoman perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja hingga 51% dengan dukungan perspektif lain [5]. Penurunan motivasi kerja dapat menurun antara 1,7% hingga 17,8% karena kinerja tim yang tidak solid [3], [4]. Kondisi ini menuntut perusahaan agar motivasi mampu meningkat dengan target sebesar 94,9% [6]–[8]. Selain motivasi, perlunya perspektif kepuasan kerja pada faktor pekerjaan yang mampu meningkat sebesar 78%, kondisi organisasi sebesar 95% dan kebanggaan dengan spesialisasi kerja sebesar 88% [9]. Kepuasan kerja sebesar 51% tidak berperan langsung dalam peningkatan kinerja, karena perlu tingkat konsistensi pelaksanaan mencapai 94,1% [10], [11]. Dengan konsistensi dan target tersebut, kombinasi motivasi dan kepuasan kerja menjadi kolaborasi utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peran kinerja mampu meningkat sebesar 75% dalam implementasi diperusahaan selama 9 bulan [7], [12].

Temuan yang telah dilakukan dengan menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan tidak secara bersamaan. Kemudian, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ini dalam konteks proyek pemasangan lampu jalan di wilayah Jakarta Utara. Penelitian ini dengan menyelidiki hubungan model hipotesis terkoreksi antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam proyek pemasangan lampu jalan di wilayah Jakarta Utara.

Penelitian ini menguji hubungan model hipotesis terkoreksi antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada proyek pemasangan lampu jalan di CV. Sabrina Usaha Mandiri di wilayah Jakarta Utara. di CV. Sabrina Usaha Mandiri harus memperhatikan kualitas motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena hal ini mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perilaku tidak tekun dan rendahnya keterlibatan dalam aktivitas utama dan fasilitas yang tidak memadai dapat membuat karyawan merasa frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk memperbaiki kekurangan yang ada.

Konsistensi pentingnya memperhatikan dan mempertahankan motivasi para pekerja dalam proyek tersebut. Penelitian ini akan menghasilkan dimensi karakteristik responden, model hipotesis terkoreksi, dan pengujian variabel untuk memastikan proyek berjalan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Keputusan model hipotesis pada motivasi dan kepuasan kerja, diharapkan dapat meningkatkan kinerja proyek pemasangan lampu jalan yang berada di wilayah Jakarta Utara dengan memfokuskan pada peran motivasi dan kepuasan kerja yang dihadapi para pegawai yang terlibat dalam proyek tersebut.

2. Metode Penelitian

2.1 Desain Penelitian

Adopsi desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif- asosiatif [13]. Pendekatan ini untuk menguji hipotesis yang terdapat pada hubungan perspektif motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja [14]. Desain ini dengan keunggulan menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan gejala dari hipotesis tersebut [15].

2.2 Populasi dan Sampel

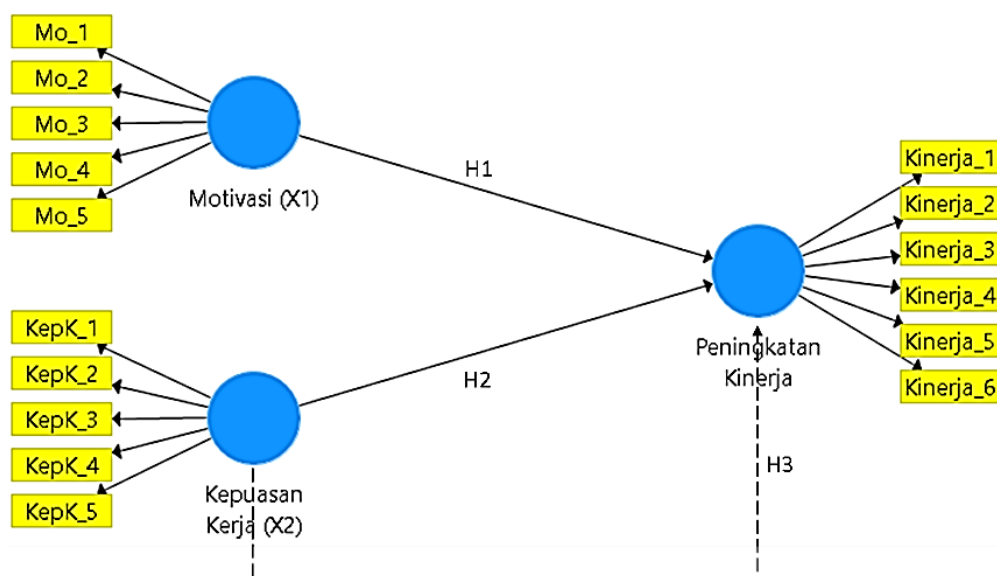
Penelitian ini menggunakan model survei kinerja untuk meningkatkan akurasi tingkat kinerja pegawai di CV. Sabrina Usaha Mandiri [16]. Model ini dengan menggunakan populasi sebagai ukuran sampling, sejumlah 24 pegawai.

2.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan google formulir untuk pengisian instrumen penelitian oleh responden [17]. Pengisian tersebut ditabulasikan kedalam google sheet untuk dilakukan proses pengolahan statistik menggunakan IBM SPSS 23 *Version* [18], [19].

2.4 Prosedur Penelitian

Prosedur yang dilakukan dengan teknik observasi untuk menentukan kondisi visual dari tingkat motivasi, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja responden. Mendesain item pertanyaan pada perspektif yang digunakan dan melakukan validasi ($R_{hitung} > 0,404$) [14], dan reliabilitas (*cronbach's alpha* $> 0,500$) [16], [20]. Menentukan jumlah responden yaitu sebesar 24 orang untuk pengisian angket. Melakukan pengujian parsial ($T_{hitung} > 2,074$) [7], [21], dan uji simultan ($F_{hitung} > 3,47$) [11], [22]. Menentukan model terkoreksi dari hipotesis yang didesain. Desain kerangka berpikir dan hipotesis sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : [15], [17], [23]–[25]

H_{01} = tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja.

H_{a1} = terdapat pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja.

H_{02} = tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja.

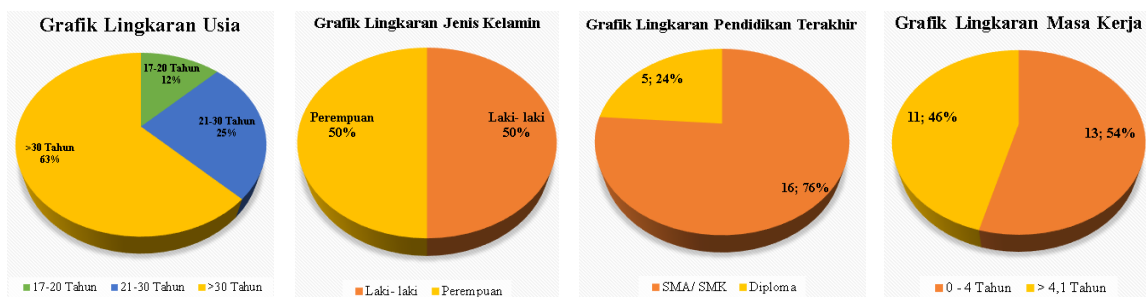
H_{a2} = terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja.

H_{03} = tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja.

H_{a3} = terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja.

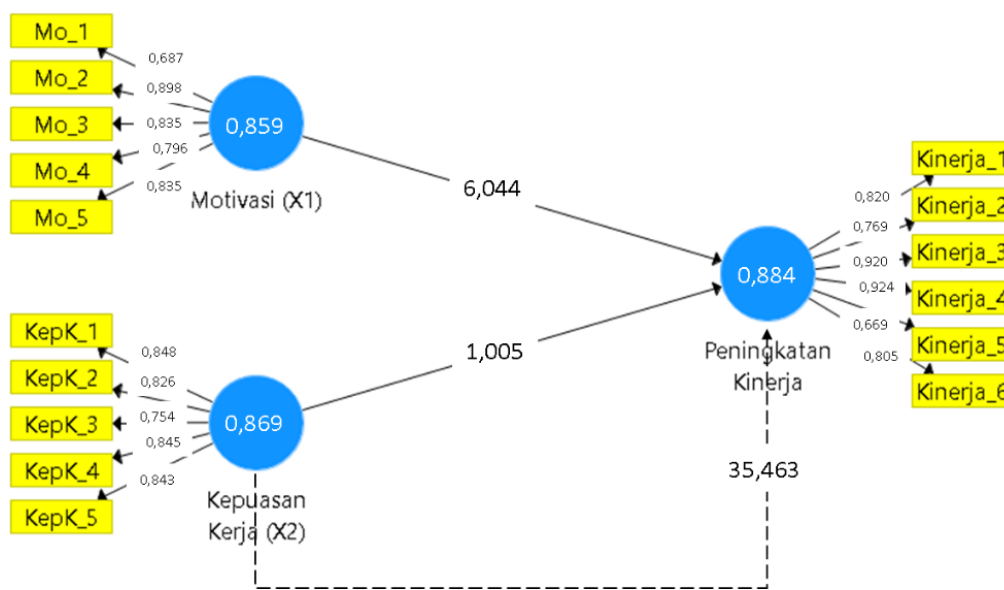
3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengolahan data sesuai dengan prosedur penelitian, poin utama dari penelitian ini mencakup studi deskriptif responden, pengujian kualitas instrumen penelitian, model hipotesis terkoreksi.



Gambar 2. Karakteristik Responden

Gambar 2, dalam karakteristik responden CV. Sabrina Usaha Mandiri adalah mayoritas responden memiliki usia di atas 30 tahun (62,5%) dan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan seimbang (50,0% masing-masing). Sedangkan dalam hal pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang SMA/SMK (66,7%). Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 0-4 tahun (54,2%).



Gambar 3. Model Hipotesis Terkoreksi

Data dari tiga variabel gambar 3, yaitu motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X1) memiliki rata-rata sebesar 0,835 dan dikategorikan valid dengan reliabilitas sebesar 0,859 konsistensi tinggi. Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki rata-rata sebesar 0,827 dan dikategorikan sebagai valid dengan reliabilitas sebesar 0,869 konsistensi tinggi. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki rata-rata sebesar 0,82 dan dikategorikan valid dengan reliabilitas sebesar 0,859 konsistensi tinggi. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki korelasi dan reliabilitas yang positif dan signifikan. Adanya hubungan positif ini menunjukkan pentingnya menjaga tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1. Model Uji Parsial

Variabel Bebas	Hubungan	Variabel Terikat	T _{hitung}	T _{tabel}	Signifikansi	Keputusan
Motivasi	→	Peningkatan Kinerja	6,044	2,04	0,000	H _{a1} diterima
Kepuasan Kerja	→	Peningkatan Kinerja	1,005	2,04	0,326	H _{o2} diterima

Sumber : olah data, 2023

Tabel 2, menunjukkan Thitung sebesar 6,044 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi para pekerja dengan peningkatan kinerja proyek pemasangan lampu jalan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima. Sementara itu, dari pengujian variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai Thitung sebesar 1,005 dengan signifikansi sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja proyek pemasangan lampu jalan. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) dapat diterima. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi para pegawai adalah faktor kunci yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam proyek pemasangan lampu jalan. Penting untuk memperhatikan dan mempertahankan motivasi para pekerja dalam proyek tersebut agar dapat mencapai hasil yang optimal.

Tabel 2. Model Uji Simultan

Variabel Bebas	Hubungan	Variabel Terikat	F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikansi	Keputusan
Motivasi dan Kepuasan Kerja	→	Peningkatan Kinerja	35,463	3,47	0,000	H _{a3} diterima

Sumber : olah data, 2023

Tabel 2, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja pada proyek pemasangan lampu jalan. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pada pekerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerja pada proyek pemasangan lampu jalan. Dalam melakukan proyek pemasangan lampu jalan, perlu diperhatikan kualitas motivasi dan kepuasan kerja pada pekerja agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Aspek motivasi dalam proyek ini sangat penting karena akan mempengaruhi semangat dan tekad para pekerja yang bertanggung jawab dalam pemasangan lampu jalan [4], [25]. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pekerja dalam proyek ini adalah dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan dan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.

Kepuasan kerja juga merupakan aspek penting dalam pelaksanaan proyek. Dalam proyek pemasangan lampu jalan di wilayah Jakarta Utara, manajemen proyek harus memastikan semua faktor tersebut terpenuhi agar para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kinerja proyek, perlu diperhatikan keadilan tiap pegawai, komitmen organisasi untuk melindungi pegawai, cara mengevaluasi kinerja pegawai dengan brainstorming, teknologi komunikasi yang mudah diadopsi, serta arahan alur kerja yang jelas [7], [21]. Apresiasi atas kinerja pegawai dan memberikan arahan kerja yang jelas dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Manajemen proyek harus memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek tersebut agar proyek pemasangan lampu jalan di wilayah Jakarta Utara dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Pemasangan lampu jalan di wilayah Jakarta Utara adalah proyek yang memerlukan perhatian pada aspek motivasi, kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja. Aspek-aspek tersebut dapat diadopsi dari literatur tentang motivasi, kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja sehingga proyek dapat berjalan dengan optimal [26]–[28]. Manajemen proyek harus memperhatikan semua faktor tersebut agar proyek dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

4. Kesimpulan

Model hipotesis terkoreksi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi sebesar 6,044 dengan signifikansi sebesar 0,000 para pekerja dengan peningkatan kinerja proyek pemasangan lampu jalan. Sementara itu, pengujian kepuasan kerja, diperoleh sebesar 1,005 dengan signifikansi sebesar 0,326, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja proyek pemasangan lampu jalan. Model Uji Simultan, terdapat

hubungan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja pada proyek pemasangan lampu jalan sebesar 35,463 satuan. Model hipotesis pada motivasi dan kepuasan kerja, dapat memberikan peran peningkatan kinerja dalam proyek pemasangan lampu jalan di wilayah Jakarta Utara melalui perhatian terhadap kualitas motivasi dan kepuasan kerja pada para pegawai yang terlibat.

Daftar Pustaka

- [1] BPSStatistik-Indonesia, “Jumlah Kecelakaan, Korban Mati, Luka Berat, Luka Ringan, dan Kerugian Materi 2019-2021,” *BPS Statistik*, 2023. <https://www.bps.go.id/indicator/17/513/1/jumlah-kecelakaan-korban-mati-luka-berat-luka-ringan-dan-kerugian-materi.html> (accessed Jul. 25, 2023).
- [2] M. A. Rizaty, “84,9% Desa Papua Tak Miliki Penerangan Jalan pada 2019,” *databoks.katadata.co.id*, 2021. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/06/849-desa-papua-tak-miliki-penerangan-jalan-pada-2019> (accessed Jul. 23, 2023).
- [3] K. Gilli, V. Veglio, M. Gunkel, and V. Taras, “In search of the Holy Grail in global virtual teams: The mediating role of satisfaction on performance outcomes,” *J. Bus. Res.*, vol. 146, no. April, pp. 325–337, 2022, doi: 10.1016/j.jbusres.2022.03.056.
- [4] S. Z. Imamoglu, H. Ince, H. Turkcan, and B. Atakay, “The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance,” *Procedia Comput. Sci.*, vol. 158, pp. 899–906, 2019, doi: 10.1016/j.procs.2019.09.129.
- [5] E. A. Saether, “Motivational antecedents to high-tech R&D employees’ innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice,” *J. High Technol. Manag. Res.*, vol. 30, no. 2, p. 100350, Nov. 2019, doi: 10.1016/J.HITECH.2019.100350.
- [6] M. Shafi, Zoya, Z. Lei, X. Song, and M. N. I. Sarker, “The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation,” *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 25, no. 3, pp. 166–176, 2020, doi: 10.1016/j.apmr.2019.12.002.
- [7] S. U. Rehman, M. Shahzad, M. S. Farooq, and M. U. Javaid, “Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate’s job-attitudes and job-outcomes,” *Asia Pacific Manag. Rev.*, vol. 25, no. 1, pp. 38–47, 2020, doi: 10.1016/j.apmr.2019.06.004.
- [8] O. Hassan and A. Ibourk, “Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Morocco,” *Soc. Sci. Humanit. Open*, vol. 4, no. 1, p. 100148, 2021, doi: 10.1016/j.ssaho.2021.100148.
- [9] K. Li and M. A. Griffin, “Safety behaviors and job satisfaction during the pandemic: The mediating roles of uncertainty and managerial commitment,” *J. Safety Res.*, vol. 82, pp. 166–175, 2022, doi: 10.1016/j.jsr.2022.05.008.
- [10] A. Eliyana, S. Ma’arif, and Muzakki, “Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee

- performance,” *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 25, no. 3, pp. 144–150, 2019, doi: 10.1016/j.iedeen.2019.05.001.
- [11] H. T. Yi, Y. Cho, and F. E. Amenuvor, “Internal marketing and salespeople’s out-of-role behaviour: The mediating role of job satisfaction,” *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 29, no. 2, p. 100216, 2023, doi: 10.1016/j.iedeen.2023.100216.
- [12] A. Doğantekin, E. Boğan, and B. B. Dedeoğlu, “The effect of customer incivility on employees’ work effort and intention to quit: Mediating role of job satisfaction,” *Tour. Manag. Perspect.*, vol. 45, no. December 2022, 2023, doi: 10.1016/j.tmp.2022.101071.
- [13] R. Ahmad and H. Imam, “Roles of competencies, career shock, and satisfaction in career commitment: Evidence from project-based organizations,” *Proj. Leadersh. Soc.*, vol. 3, no. June, p. 100052, 2022, doi: 10.1016/j.plas.2022.100052.
- [14] M. Pozas, V. Letzel-Alt, and S. Schwab, “The effects of differentiated instruction on teachers’ stress and job satisfaction,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 122, p. 103962, 2023, doi: 10.1016/j.tate.2022.103962.
- [15] M. Mahjoub, S. Atashsokhan, M. Khalilzadeh, A. Aghajanloo, and S. Zohrehvandi, “Linking ‘project success’ and ‘strategic talent management’: Satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators,” *Procedia Comput. Sci.*, vol. 138, pp. 764–774, 2018, doi: 10.1016/j.procs.2018.10.100.
- [16] S. Meilianti, A. Matuluko, N. Ibrahim, N. Uzman, and I. Bates, “A global study on job and career satisfaction of early-career pharmacists and pharmaceutical scientists,” *Explor. Res. Clin. Soc. Pharm.*, vol. 5, p. 100110, 2022, doi: 10.1016/j.rcsop.2022.100110.
- [17] E. A. Saether, “Motivational antecedents to high-tech R&D employees’ innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice,” *J. High Technol. Manag. Res.*, vol. 30, no. 2, p. 100350, 2019, doi: 10.1016/j.hitech.2019.100350.
- [18] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8*. 2013.
- [19] Naisya Nur Karimah and Siti Mujanah, “the Influence of Organizational Culture, Competence and Self-Awareness on Performance of Employees in Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur,” *J. Appl. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 2, pp. 67–77, 2021, doi: 10.37802/jamb.v2i2.208.
- [20] J. S. S. Cheah and K. H. Lim, “Effects of internal and external corporate social responsibility on employee job satisfaction during a pandemic: A medical device industry perspective,” *Eur. Manag. J.*, no. April, 2023, doi: 10.1016/j.emj.2023.04.003.
- [21] H. K. Gemeda and J. Lee, “Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study,” *Heliyon*, vol. 6, no. 4, p. e03699, 2020, doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e03699.
- [22] S. J. Mgaiwa, “Academics’ job satisfaction in Tanzania’s higher education: The role of perceived work environment,” *Soc. Sci. Humanit. Open*, vol. 4, no. 1, p. 100143, 2021, doi: 10.1016/j.ssaho.2021.100143.

- [23] L. B. Pedersen, T. Allen, F. B. Waldorff, and M. K. K. Andersen, “Does accreditation affect the job satisfaction of general practitioners? A combined panel data survey and cluster randomised field experiment,” *Health Policy (New York)*, vol. 124, no. 8, pp. 849–855, 2020, doi: 10.1016/j.healthpol.2020.04.002.
- [24] W. Admiraal and K. I. Kittelsen Røberg, “Teachers’ job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages,” *Teach. Teach. Educ.*, vol. 125, p. 104063, 2023, doi: 10.1016/j.tate.2023.104063.
- [25] A. A. Al-Jumaili *et al.*, “Factors impacting job satisfaction among pharmacists in the Arab world: A qualitative study,” *Saudi Pharm. J.*, vol. 31, no. 4, pp. 578–584, 2023, doi: 10.1016/j.jsps.2023.02.010.
- [26] A. Bastari, A. Eliyana, A. Syabarrudin, Z. Arief, and A. P. Emur, “Digitalization in banking sector: the role of intrinsic motivation,” *Heliyon*, vol. 6, no. 12, 2020, doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e05801.
- [27] L. Aryoseto, D. Tamtomo, and B. Murti, “Association between Doctor’s Motivation, Age, and Leadership on Patient’s Satisfaction: A Path Analysis Evidence,” *J. Heal. Policy Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 31–38, 2019, doi: 10.26911/thejhpm.2019.04.01.04.
- [28] P. Lambrou, N. Kontodimopoulos, and D. Niakas, “Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital,” *Hum. Resour. Health*, vol. 8, pp. 1–9, 2010, doi: 10.1186/1478-4491-8-26.