AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengelola Gedung Plaza BNI Tangerang Selatan

Fitri Sabina[1], Ali Zaenal Abidin[2], Juwita Ramadani Fitria[3], Guruh Dwi Pratama[4]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02019@unpam.ac.id

Submitted: 09th Sept 2025 | **Edited**: 20th Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Sabina, F., Abidin, A. Z., Fitria, J. R., & Pratama, G. W. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengelola Gedung Plaza BNI Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(1), 520-529.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in achieving organizational goals, and it is influenced by various factors, including work motivation and job satisfaction. In modern organizational management, particularly in service-oriented sectors, understanding the drivers of employee performance is essential to maintain efficiency, productivity, and service quality. This study aims to examine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at the BNI Plaza Building Management, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a survey method was employed. The research was conducted at BNI Plaza, Tangerang Selatan, involving 95 employees as respondents using a census sampling technique. Data were collected through structured questionnaires distributed via WhatsApp, using a closed-ended Likert scale. The collected data were processed and analyzed using SPSS 26 with multiple linear regression analysis. The study included descriptive analysis, validity and reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results indicate that both work motivation and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance. High levels of motivation and satisfaction contribute to improved productivity, work discipline, and overall quality of work. However, other factors, such as leadership style, organizational culture, and work environment, also play a role and warrant further investigation. These findings imply that management should not only enhance motivation and satisfaction but also consider other organizational factors to optimize employee performance sustainably.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Organizational Management, Service Industry

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan faktor strategis dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien. Karyawan yang dikelola dengan baik akan memiliki kontribusi optimal, meningkatkan produktivitas, dan menjaga keberlanjutan perusahaan. Sebaliknya, manajemen SDM yang kurang efektif dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak negatif terhadap pencapaian target perusahaan (Hidayat et al., 2021).

Dalam konteks pengelolaan gedung, seperti di Pengelola Gedung Plaza BNI, kinerja operasional sangat bergantung pada kontribusi tiap karyawan. Data penilaian kinerja menunjukkan penurunan rata-rata nilai karyawan dari 296 pada 2021 menjadi 247 pada 2024, dan grade karyawan banyak bergeser dari A ke B atau C. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum bekerja pada level optimal, sehingga potensi efisiensi dan efektivitas perusahaan belum tercapai (Lestari et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mencakup dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan organisasi (Mariyatha, 2023). Pra-survei di Plaza BNI menunjukkan indikator balas jasa (36%) dan prestasi kerja (39%) berada pada kategori kurang baik, yang berarti motivasi kerja karyawan belum optimal.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja terkait dengan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan, gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan promosi (Norawati et al., 2024). Hasil pra-survei menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri (35%) dan rekan kerja (35%) masih rendah, sedangkan indikator gaji (74%) dan atasan (64%) cukup baik, menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum merata.

Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja telah banyak diteliti dalam literatur manajemen SDM. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Putri & Kurniawan, 2024). Kondisi di Plaza BNI menunjukkan bahwa rendahnya motivasi dan kepuasan kerja pada beberapa indikator merupakan hambatan nyata terhadap peningkatan kinerja.

Penurunan kinerja karyawan dari grade A ke B dan C menunjukkan adanya gap antara target perusahaan dan kenyataan di lapangan. Menurut teori perilaku organisasi, kinerja dipengaruhi oleh faktor individual (motivasi, sikap), faktor lingkungan kerja (kepuasan, kondisi kerja), dan faktor manajerial (pengukuran KPI, pengakuan atasan) (Suardhita et al., 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mengelola faktor-faktor tersebut secara strategis.

Meskipun banyak penelitian telah membuktikan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, studi khusus pada pengelolaan gedung komersial dengan data

multi-tahun masih terbatas (Wulandari et al., 2025). Hal ini menjadi gap penelitian karena karakteristik pekerjaan di gedung komersial, seperti cleaning service, gardener, dan administrasi, memiliki dinamika yang berbeda dibanding sektor manufaktur atau perkantoran umum.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pengelola Gedung Plaza BNI. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk merancang kebijakan SDM yang lebih efektif, seperti sistem balas jasa, fasilitas kerja, pengakuan atasan, dan promosi karier, agar kinerja karyawan meningkat dan target grade A dapat tercapai (Ernawati et al., 2024).

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, berperilaku, dan mencapai tujuan pekerjaan secara optimal. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri, seperti kepuasan pribadi, tanggung jawab, dan pencapaian, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar seperti gaji, fasilitas kerja, pengakuan, dan peluang promosi (Lestari, et al., 2023). Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan karena individu yang termotivasi menunjukkan komitmen, inisiatif, dan konsistensi dalam mencapai target organisasi (Ernawati, et al., 2024). Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat diperkuat melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi (Norawati, et al., 2024).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap, motivasi, dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2021). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan dan pengakuan atas prestasi (Utami, et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover, sehingga menjadi faktor

penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Sari, et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan perilaku kerja (Mathis & Jackson, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, pengalaman, serta dukungan dari lingkungan kerja dan manajemen (Utami, et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai produktivitas optimal dan keunggulan kompetitif (Sari, et al., 2023).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, bahwa motivasi baik yang bersifat intrinsik (misalnya rasa tanggung jawab, pencapaian) maupun ekstrinsik (misalnya imbalan, fasilitas) menjadi daya penggerak utama agar karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan mencapai tujuan organisasi (Lestari et al., 2023; Ernawati et al., 2024). Dalam konteks Plaza BNI, bila karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka mereka akan lebih aktif, proaktif, dan berkomitmen dalam pelaksanaan tugas operasional. Hasil penelitian Putri dan Kurniawan (2024) menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT KAI Daop 8. Oleh karena itu, perusahaan pengelola gedung perlu memperkuat strategi motivasi agar operasional pelayanan dan pemeliharaan fasilitas dapat berjalan optimal.

Berdasarkan teori perilaku organisasi, bahwa kepuasan kerja karyawan yang meliputi aspek gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan/ rekan, dan kesempatan pengembangan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang merasa puas akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, tingkat absensi rendah, serta loyalitas yang tinggi (Norawati et al., 2024). Penelitian Pasulu et al. (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berfungsi sebagai mediator antara motivasi dan kinerja. Jika karyawan di Plaza BNI merasa cukup puas dengan kondisi kerja, gaji, promosi maupun pengakuan atasan, maka sangat mungkin kinerjanya akan meningkat. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang optimal menjadi landasan penting untuk meningkatkan kinerja

karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk memperoleh data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk melihat hubungan antara variabel. Lokasi penelitian dilakukan di Gedung Plaza BNI, Tangerang Selatan, yang beralamat di Jalan Pahlawan Seribu Nomor 5, Kelurahan Lengkong Gudang, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, 15310. Populasi penelitian adalah seluruh konsumen yang berinteraksi dengan layanan di Gedung Plaza BNI, dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 95 orang dengan teknik sensus atau sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup melalui aplikasi Whatsapp, dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk menilai persepsi konsumen terhadap variabel yang diteliti. Kuesioner dirancang sedemikian rupa untuk mengukur setiap indikator pada variabel penelitian secara sistematis, sehingga data yang diperoleh dapat dikodekan dan dianalisis secara kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menilai tingkat hubungan dan pengaruh antara variabel secara objektif.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan metode regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Tahapan analisis mencakup uji deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten, uji asumsi klasik untuk memeriksa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini memberikan kerangka analisis yang sistematis sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajemen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000,

yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa semua item instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan telah memenuhi kriteria validitas. Dengan kata lain, setiap pertanyaan atau indikator yang digunakan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten, sehingga data yang diperoleh dapat dijadikan dasar yang sahih untuk analisis selanjutnya. Validitas ini memastikan bahwa temuan penelitian mencerminkan kondisi aktual variabel yang diteliti, sehingga interpretasi dan kesimpulan yang dihasilkan memiliki keandalan ilmiah.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,808, Kepuasan Kerja sebesar 0,792, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,788. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel bersifat reliabel atau konsisten, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Dengan kata lain, pertanyaan atau indikator yang digunakan dalam kuesioner mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan dapat diandalkan, sehingga temuan penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai dalam mencerminkan kondisi nyata variabel-variabel yang diteliti.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,061, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data aktual dengan distribusi normal teoretis. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik selanjutnya, seperti uji regresi linier dan uji hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 13,883 + 0,353\ X_1 + 0,269\ X_2$. Dimana nilai konstanta regresi sebesar 13,883 menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja dasar meskipun motivasi kerja dan kepuasan kerja belum diperhitungkan. Dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini sesuai dengan pandangan Dessler (2020) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi tidak

hanya oleh motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga oleh kompetensi individu, pengalaman, dan sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi. Konstanta ini mencerminkan kemampuan dasar karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,353 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Teori Herzberg (2020) menekankan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Artinya, setiap upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi akan meningkatkan komitmen dan kinerja individu.

Dari perspektif Perilaku Organisasi, motivasi kerja memengaruhi tingkat inisiatif, dedikasi, dan ketekunan karyawan. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa individu yang termotivasi akan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, menyelesaikan tugas secara optimal, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi. Hal ini menegaskan pentingnya strategi manajemen yang fokus pada peningkatan motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,269 menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis dan emosional karyawan terhadap pekerjaan, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Teori Locke (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, menurunkan stres, dan mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

Dari perspektif Manajemen SDM, peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui pemberian penghargaan, fasilitas kerja yang memadai, dan peluang pengembangan karir. Robbins dan Judge (2021) menekankan bahwa organisasi yang memperhatikan kepuasan karyawan akan memperoleh komitmen yang lebih tinggi, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pengelola Gedung Plaza BNI. Implikasi praktisnya, manajemen perlu merancang strategi yang holistik, termasuk pengakuan prestasi, peningkatan motivasi,

serta penciptaan lingkungan kerja kondusif, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan dan organisasi mampu mencapai tujuan secara efektif.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar hampir sepertiga dari total variabilitas kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua faktor ini penting, sebagian besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi personal karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kepuasan berperan signifikan namun tidak sepenuhnya menentukan kinerja individu di organisasi (Robbins & Judge, 2021).

Secara teoritis, kontribusi 29,2% menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dapat mendorong kinerja karyawan, namun efektivitasnya akan lebih optimal jika dikombinasikan dengan faktor-faktor pendukung lainnya. Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan keseluruhan aspek lingkungan kerja dan pengembangan karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Artinya, organisasi perlu strategi holistik yang tidak hanya fokus pada motivasi dan kepuasan, tetapi juga pada aspek pelatihan, pengakuan, dan pengelolaan budaya kerja.

Selain itu, temuan ini membuka peluang penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian relevan menunjukkan bahwa variabel seperti kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan keterlibatan karyawan dapat menjelaskan bagian besar variabilitas kinerja yang belum tercakup dalam penelitian ini (Locke, 2019,). Dengan demikian, hasil ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk merancang program peningkatan kinerja secara lebih komprehensif dan berbasis bukti.

Uji Hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong produktivitas, disiplin, dan kualitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2021, hlm. 120), yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan determinan utama perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, peningkatan kedua faktor ini dapat menjadi strategi efektif untuk memperkuat kinerja individu dan tim.

Secara teoritis, pengaruh simultan motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti keinginan untuk berprestasi, tetapi juga oleh persepsi mereka terhadap pemenuhan kebutuhan dan penghargaan yang diterima dari perusahaan. Dessler (2020, hlm. 102) menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif harus mampu mengintegrasikan pemberian motivasi berupa penghargaan, tantangan pekerjaan, dan pengakuan dengan upaya menjaga kepuasan kerja melalui kondisi kerja yang baik, kompensasi, dan hubungan interpersonal yang positif.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa Pengelola Gedung Plaza BNI dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan merancang program yang terstruktur untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Locke (2019, hlm. 80), yang menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengelola motivasi dan kepuasan kerja secara terpadu cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, loyal, dan proaktif dalam mencapai target organisasi. Dengan demikian, fokus pada kedua faktor ini dapat menjadi strategi utama dalam peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, yang mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas, disiplin, dan kualitas kerja. Secara praktis, temuan ini menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang terpadu, di mana perusahaan tidak hanya fokus pada insentif finansial atau penghargaan semata, tetapi juga memperhatikan kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan pengakuan atas prestasi karyawan. Implikasinya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu aspek tunggal, melainkan memerlukan pendekatan holistik yang menggabungkan motivasi dan kepuasan kerja sebagai fondasi utama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

Ernawati, E., Bernadianto, R., & Rulinawaty, R. (2024). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(1), 12–25.

Fetriah, D., & Hermingsih, A. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Competence on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(1), 22-33.

Herzberg, F. (2020). *Motivation to Work: Two-Factor Theory Revisited*. Routledge.

Hidayat, I., Supardi, E., Anwar, A., & Anggiani, S. (2021). Employee Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: A Literature Review. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(6), 45–58.

Kodir, A., & Mawardi, M. (2024). Exploration of Organisational Culture and Motivation in Improving Employee Performance: A Case Study on Service Companies in Indonesia. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 115-127.

Lestari, T., Prasetyo, D., & Hartono, S. (2023). The Influence of Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediating Variable. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 88–102.

Locke, E. A. (2019). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Sage Publications.

Mariyatha, I. M. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 10(2), 33–47.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning, 88.

Norawati, S., Nugraha, S. D., & Jatiningrum, C. (2024). The Role of Job Satisfaction in Mediating Work Motivation, Compensation, and Organizational Culture on Employee Performance. *Economic and Accounting Journal*, 7(2), 55–70.

Putri, D. R., & Kurniawan, H. (2024). Boosting Employee Performance through Job Satisfaction in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2), 102–115.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sari, L., Nugraha, S. D., & Jatiningrum, C. (2023). Job Satisfaction and Its Effect on Employee Performance: Evidence from Service Industry. *Journal of Human Resource and Organizational Studies*, 6(2), 55–66.

Suardhita, N., Rafik, A., & Siregar, O. (2020). Analysis of The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 209–217.

Utami, R., Prasetyo, D., & Hartono, S. (2022). The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 40–52.

Wulandari, D., Cahyono, Y., & Zakiah, Z. (2025). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Quarta Medika Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(3), 150–165.