E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi *Systematic Literature Review*

Ihsan Naluri[1], Nelly Astuty[2]
Universitas Pertiba, ihsannaluri9@gmail.com
Universitas Pertiba, nellyastuti39@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan Sytematic Literature Review (SLR). Metode SLR berfungsi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensistesis hasil penelitian terdahulu secara sistematis dan komprehensif. Data yang digunakan bersumber dari database ilmaih seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan Garuda (Garuda Rujukan Digital). Proses seleksi literature dengan menggunakan metode PRISMA yang menghasilkan 15 artikel untuk ditinjau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh tersebut tidak bersifat langsung dan cemderung bergantung pada aspek lain seperti motivasi kerja. Motivasi kerja dinilai sebagai variabel yang konsisten dan dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil sintesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: *kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, systematic literature review (SLR)*

Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and motivation on employee performance using a Systematic Literature Review (SLR) approach. The SLR method systematically and comprehensively identifies, evaluates, and synthesizes previous research findings. The data used were sourced from scientific databases such as Google Scholar, ScienceDirect, and Garuda (Garuda Digital Reference). The literature selection process used the PRISMA method, resulting in 15 articles for review. The results indicate that job satisfaction and motivation have a positive effect on employee performance. However, this influence is not direct and tends to depend on other aspects, such as work motivation. Work motivation is considered a consistent and dominant variable influencing employee performance. Furthermore, the synthesis results indicate that work motivation plays a mediating role in the relationship between job satisfaction and employee performance.

Keywords: *job satisfaction, work motivation, employee performance, systematic literature review (SLR)*

I Made Giri Wahyu Suci Prayasa

Universitas Pendidikan Nasional; wprayasa@gmail.com

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang pesat, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap berbagai perubahan dalam lingkungan bisnis. Perubahan tersebut meliputi kemajuan teknologi, dinamika pasar tenaga kerja, serta meningkatnya intensitas persaingan antarorganisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelaksana operasional, melainkan sebagai aset strategis yang menjadi penggerak utama inovasi dan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

(Armstrong, 2021).

Salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pertumbuhan organisasi dan menurunkan daya saing di tengah persaingan global (Aguinis, 2019). Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dua faktor yang paling sering dikaji secara empiris adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pengalaman kerjanya (Robbins & Judge, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, serta peluang pengembangan karier.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bakotić (2016) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini diperkuat oleh Al-Omari dan Okasheh (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, Tentama et al. (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi sekaligus kinerja pegawai di Indonesia. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa studi mengungkapkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tidak selalu signifikan dan sering kali dipengaruhi oleh variabel lain, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja. Riyanto et al. (2021), misalnya, menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa adanya dukungan motivasi yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja bersifat kompleks dan kontekstual.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Ryan & Deci, 2000). Dalam organisasi modern, motivasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti pengakuan, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Paais dan Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja, terutama ketika didukung oleh kepemimpinan yang efektif. Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) juga menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja di era digital. Selain itu, Anwar dan Abdullah (2021) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan kinerja individu dalam organisasi.

Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, di mana motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang adil. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor lain, melainkan harus dipahami dalam kerangka yang lebih komprehensif. Beragam hasil penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan adanya inkonsistensi temuan. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh variasi metode penelitian, karakteristik sampel, sektor organisasi, serta variabel intervening

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

yang digunakan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pendekatan penelitian yang mampu mengintegrasikan berbagai temuan tersebut secara sistematis dan menyeluruh.

Dalam konteks tersebut, pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) menjadi metode yang relevan untuk digunakan. SLR merupakan metode penelitian yang dilakukan secara sistematis, transparan, dan terstruktur dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mensintesis hasil penelitian yang relevan (Kitchenham, 2004). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran komprehensif mengenai tren penelitian, pola hubungan antarvariabel, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) yang masih terbuka. Penerapan SLR juga memungkinkan peneliti untuk meminimalkan subjektivitas dalam pemilihan literatur, karena proses seleksi dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas dan terstandar. Oleh sebab itu, metode ini semakin banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan sintesis pengetahuan yang berbasis bukti dan komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana tren penelitian mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam literatur ilmiah; (2) bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu; dan (3) apa saja kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam kajian kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan..

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mengidentifikasi dan menganalisis tren penelitian terkait kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan sintesis literatur; serta (3) mengidentifikasi kesenjangan penelitian sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian yang relevan secara sistematis, transparan, dan terstruktur (Kitchenham, 2004). Metode SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan berbagai studi empiris yang telah dilakukan sebelumnya. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Pendekatan ini menitikberatkan pada analisis isi (*content analysis*) terhadap artikel-artikel ilmiah yang relevan, sehingga memungkinkan peneliti untuk memahami pola hubungan antarvariabel serta kecenderungan hasil penelitian yang telah dipublikasikan.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA), yang terdiri atas empat tahapan utama, yaitu *identification*, *screening*, *eligibility*, dan *inclusion*. Tahapan ini digunakan untuk memastikan bahwa proses seleksi literatur dilakukan secara sistematis, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai basis data ilmiah yang kredibel, yaitu Google Scholar, ScienceDirect,

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

dan Garuda (Garba Rujukan Digital). Pemilihan basis data tersebut didasarkan pada pertimbangan cakupan literatur yang luas serta relevansi dengan bidang kajian manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi literatur dilakukan sesuai dengan alur PRISMA. Pada tahap *identification*, peneliti menemukan lebih dari 50 artikel yang relevan dari berbagai basis data. Selanjutnya, pada tahap *screening*, dilakukan penghapusan artikel yang terduplikasi sehingga jumlah artikel berkurang menjadi 30. Tahap berikutnya adalah *eligibility*, yaitu penilaian kelayakan artikel melalui analisis judul, abstrak, dan isi secara menyeluruh, yang menghasilkan 20 artikel yang sesuai dengan kriteria penelitian. Pada tahap akhir, yaitu *inclusion*, dipilih sebanyak 15 artikel yang memenuhi seluruh kriteria untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Dengan menggunakan prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan sintesis literatur yang komprehensif, valid, dan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan dalam memahami hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan metode seleksi literatur yang dilakukan dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) mengikuti panduan PRISMA, sejumlah 15 artikel ilmiah berhasil diidentifikasi yang memenuhi kriteria inklusi dan cocok untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel-artikel tersebut dipilih melalui serangkaian langkah, mulai dari identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, hingga tahap inklusi akhir (Kitchenham, 2004). Semua artikel yang terpilih memiliki hubungan yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta menerapkan metodologi penelitian yang jelas dan bisa dipertanggungjawabkan.

Walaupun demikian, tidak semua artikel yang ditinjau menunjukkan kualitas yang setara. Beberapa studi menggunakan ukuran sampel yang terbatas atau menghadapi kendala dalam tata cara penelitiannya, yang bisa memengaruhi hasil yang diperoleh (Aguinis, 2019). Oleh karena itu, dalam melakukan sintesis, penelitian ini tidak hanya melihat jumlah temuan, tetapi juga mempertimbangkan mutu dan konteks dari setiap penelitian. Hal tersebut sangat penting agar kesimpulan yang dihasilkan dapat dianggap menyeluruh dan tidak terpengaruh oleh bias.

Karakteristik Studi yang di Analisis

Hasil analisis mengungkapkan bahwa mayoritas penelitian yang diteliti mengadopsi pendekatan kuantitatif. Penggunaan metode kuantitatif yang mendominasi ini menunjukkan bahwa penelitian terkait kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan masih lebih menekankan pada pengujian hubungan antar variabel secara statistik (Robbins & Judge, 2017). Meskipun pendekatan ini unggul dalam menghasilkan generalisasi dari temuan, metode ini cenderung memiliki kekurangan dalam menjelaskan dengan mendalam faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan tersebut (Creswell, 2018).Sebaliknya, penelitian yang mengusung pendekatan kualitatif masih cukup jarang. Padah al, metode ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai cara dan alasan kepuasan kerja serta motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks tertentu (Yin, 2018). Oleh karena itu, temuan ini mengindikasikan adanya peluang untuk penelitian di masa mendatang guna mengembangkan pendekatan yang lebih eksploratif dan kontekstual. Dalam hal hasil penelitian, sebagian besar penelitian menunjukkan adanya dampak positif antara kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Namun, terdapat pula beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau bahkan bersifat campuran (Riyanto et al., 2021). Ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut tidaklah bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

berbagai faktor seperti budaya organisasi, kondisi kerja, serta karakteristik individu (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan, secara umum kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan sikap yang lebih baik, memiliki komitmen yang tinggi, serta dapat beroperasi dengan lebih efisien (Bakotić, 2016; Tentama et al., 2021). Kepuasan kerja menciptakan suasana psikologis yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Di sisi lain, penelitian yang lebih mendalam menunjukkan bahwa dampak kepuasan kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung. Beberapa studi mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jika tidak didukung oleh faktor lain, terutama motivasi kerja (Riyanto et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih berfungsi sebagai kondisi yang mendukung dan bukan sebagai faktor utama yang mendorong kinerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Locke (1976) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan, namun tidak secara langsung mempengaruhi perilaku kerja. Dalam praktiknya, seorang karyawan mungkin merasa puas karena lingkungan kerja yang baik, tetapi tidak selalu menunjukkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja bisa dipandang sebagai kondisi yang diperlukan, tetapi tidak cukup untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dari kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki dampak yang lebih stabil terhadap kinerja para karyawan. Hampir semua penelitian yang telah diteliti menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja (Anwar & Abdullah, 2021; Paais & Pattiruhu, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi berfungsi sebagai pendorong perilaku yang menentukan arah, semangat, dan ketahanan seseorang dalam bekerja (Robbins & Judge, 2017). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, memiliki semangat kerja yang besar, serta mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, motivasi tidak hanya mempengaruhi hasil kerja, tetapi juga proses pekerjaan itu sendiri.

Lebih lanjut, temuan penelitian juga mengungkapkan adanya perbedaan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu seperti tanggung jawab dan kepuasan pribadi, cenderung memberikan pengaruh yang lebih kuat dan lebih tahan lama pada kinerja (Ryan & Deci, 2000; Siengthai & Pila-Ngarm, 2016). Di sisi lain, motivasi ekstrinsik seperti gaji dan bonus memiliki dampak yang lebih sementara dan bergantung pada faktor-faktor eksternal. Namun, motivasi kerja tidak dapat berdiri sendiri. Motivasi yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal jika tidak didukung oleh sistem kerja yang efisien, lingkungan yang mendukung, serta tingkat kepuasan kerja yang memadai (Aguinis, 2019). Oleh karena itu, motivasi harus dimaknai sebagai bagian dari sistem yang lebih luas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

Salah satu hasil penting dari penelitian ini adalah adanya keterkaitan yang tidak langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Melalui tinjauan pustaka, terungkap bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai perantara dalam keterkaitan ini. Secara

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

teoritis, kepuasan kerja dapat memperbaiki keadaan mental pegawai, yang kemudian mendorong timbulnya motivasi kerja. Motivasi ini akhirnya berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Paais & Pattiruhu, 2020; Ryan & Deci, 2000). Dengan demikian, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja bersifat tidak langsung, dengan motivasi kerja

Kesimpulan

Berdasarkan analisis Literatur Sistematis terhadap 15 artikel ilmiah, dapat disimpulkan bahwa dua faktor utama yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Umumnya, kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja, tetapi pengaruhnya tidak selalu bersifat langsung. Kepuasan kerja lebih berfungsi sebagai kondisi psikologis yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas, tetapi tidak secara otomatis meningkatkan kinerja mereka.

Di sisi lain, motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang paling kuat dan stabil dalam memengaruhi hasil kerja karyawan. Motivasi bertindak sebagai pendorong utama yang menetapkan tujuan, tingkat usaha, dan ketahanan individu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang hanya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Lebih lanjut, temuan penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah tidak langsung, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel yang menjadi perantaranya. Oleh karena itu, model hubungan yang lebih tepat adalah bahwa kepuasan kerja meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan bersifat rumit dan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual. Untuk itu, diperlukan pendekatan yang menyeluruh untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, T. B. (2023). Participation In Budgeting And Motivation On Employee Performance. *Advances In Human Resource Management Research*, *1*(1), 34–44. Https://Doi.Org/10.60079/Ahrmr.V1i1.41

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.31004/Ijim.V1i3.15

Aguinis, H. (2019). *Performance Management For Dummies*. Wiley.

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan*. *12*(24).

Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The Impact Of Human Resource Management Practice On Organizational Performance. *International Journal Of Engineering, Business And Management*, *5*(1), 35–47. Https://Doi.Org/10.22161/Ijebm.5.1.4

Armstrong, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Manajemen Sdm*. Nusamedia.

Bakotić, D. (2016). Relationship Between Job Satisfaction And Organisational Performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, *29*(1),118–130. Https://Doi.Org/10.1080/1331677x.2016.1163946

Chouhan, K., & Tiwari, A. K. (2025). Impact Of Motivation On Employee Performance: A Comprehensive Review. *International Journal For Multidisciplinary Research (Ijfmr)*, *7*(5). Https://Www.Ssrn.Com/Abstract=5054029

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods*

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Approaches. Sage Publications.
Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*.
Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jbk Jurnal Bimbingan Konseling*, *2*(2).
Halimah, Darka, & Allyya Saputra. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Interna Kawan Setia Karawang
Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*. Https://Doi.Org/Http://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Jrpp
Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era
Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, *7*(1), 72–89. Https://Doi.Org/10.31955/Mea.V7i1.2879
Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (1st Ed.)*. Pt Rajagrafindo Persada.
Kitchenham, B. (2004). Procedures For Performing Systematic Reviews. *Keele University Technical Report*.
Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*,
2(4). Https://Doi.Org/Http://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/Manager
Locke, E. A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. In *In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*. Rand Mcnall.
Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, *5*(1).
Mohammed, A. I. (2024). The Role Of Motivation And Job Satisfaction In Enhancing Employee Performance: Systematic Review. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *13*(1),
105. Https://Doi.Org/10.30872/Psikostudia.V13i1.13847
Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *The Journal Of Asian Finance, Economics Ands Business7*(8), 577–588. Https://Doi.Org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No8.577
Rahman, Md. H., Fatema, Mst. R., & Ali, Md. H. (2019). Impact Of Motivation And Job Satisfaction On Employee's Performance: An Empirical Study. *Asian Journal Of Economics, Business And Accounting*, 1–10. Https://Doi.Org/10.9734/Ajeba/2019/V10i430112
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, *6*(1), 849–858. Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.1011
Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definitions And New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 54–67. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.1006/Ceps.1999.1020
Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137. Https://Doi.Org/10.37905/Aksara.8.1.137-146.2022
Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance. *Evidence-Based Hrm: A Global Forum*

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

For Empirical Scholarship, *4*(2), 162–180. Https://Doi.Org/10.1108/Ebhrm-01-2015-0001

Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment To Intervention*. Routledge. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.4324/9781003250616

Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Menara Ekonomi*, *4*(1).

Syafruiddin. (2021). Thei Eiffeict Of Innovation And Leiarning Orieintation On Smei's Buisineiss Peirformancei (Stuidy At Creiativei Induistry, Craft Suib-Seictor In Weist Nuisa Teinggara). *Eiconomic Bosowa Jouirnal*.

Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rsud H. Hanafie Muara Bungo). *Jamin: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, *2*(1). Https://Doi.Org/Http://Jurnal.Stiekma.Ac.Id/Index.Php/Jamin

Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2021). The Job Satisfaction Of University Teachers. *Journal Of Education And Learning (Edulearn)*, *15*(1), 48–54. Https://Doi.Org/10.11591/Edulearn.V15i1.17054

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. Https://Doi.Org/10.38035/Jim.V1i1.1

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research And Applications: Design And Methods*. Sage Publications.