

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar

Febri Yulianti^{1*}, Romansyah Sahabuddin², Zainal Ruma³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Menangani permasalahan di bidang pertanahan guna memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka suatu perusahaan perlu mengadakan perubahan yang mendasar terhadap eksistensi perusahaan dalam bidang pertanahan khususnya di Badan Pertanahan Nasional di Makassar. Badan Pertanahan Nasional (BPN) atau yang dulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria merupakan lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan secara nasional, regional, dan sektoral. Tugas pokok Badan Pertanahan Nasional yaitu membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan baik berdasarkan Undang-Undang Pokok Agraria maupun perundang-undangan lain yang meliputi peraturan, penggunaan, penguasaan dan pemilikan tanah yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh presiden

Kata Kunci: *Kepuasan; Motivasi; Kinerja Pegawai*

Copyright (c) 2022 Febri Yulianti

✉ Corresponding author :

Email Address : febriyulianti7@gmail.com

PENDAHULUAN

Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentunya memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga efisiensi kerja juga akan maksimal (Anwar dkk, 2022). Sisi lain, pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah yang mengarah pada kinerja yang buruk. Para pegawai kehilangan minat dalam pekerjaan, yang akan sangat mempengaruhi pada Instansi (Rahman dkk, 2022). Kinerja pegawai berdampak pada kinerja suatu instansi yang maksimal. Untuk itulah kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan di era globalisasi (Wijaya, 2014).

Instansi juga perlu memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan Instansi (Ismail dkk, 2022). Menjaga motivasi pegawai sangat penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Nawawi, 2015). Orang tidak akan melakukan sesuatu dengan optimis jika mereka tidak memiliki motivasi yang kuat dalam diri mereka untuk melakukannya (Sahabuddin dkk, 2021). Proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai

tujuan. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa motivasi menjadi faktor yang sangat penting yang menopang seseorang atau seseorang untuk melakukan sesuatu atau mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan (Wahab, 2012).

Berkaitan dengan pentingnya kepuasan kerja dan motivasi, maka dalam penelitian pada Badan Pertanahan Nasional di Makassar, sebagai Badan Pertanahan Nasional yaitu lembaga pemerintah nonkementerian maka perlu memperhatikan mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai. Berikut adalah data jumlah pegawai pada Badan Pertanahan Nasional kota Makassar, data tersebut dapat dilihat pada tabel 1 yaitu:

Tabel 1. Jumlah pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kota Makassar Tahun 2022

No.	Unit/Provinsi	Jumlah
1	Kantor Pertanahan Kota Makassar	1
2	Subbagian Tata Usaha	8
3	Seksi Survei dan Pemetaan	22
4	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	16
5	Seksi Penataan dan Pemberdayaan	3
6	Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	5
7	Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	6
TOTAL		61

Sumber: Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar, 2022

Tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai Badan Pertanahan Nasional di kota Makassar pada tahun 2022 berjumlah 61 pegawai yang terbagi atas beberapa bagian yaitu: Kantor Pertanahan Kota Makassar berjumlah 1 pegawai, Subbagian Tata Usaha berjumlah 8 pegawai, Seksi Survei dan Pemetaan berjumlah 22 pegawai, Seksi Penetapan dan Pemberdayaan berjumlah 16 pegawai, Seksi Penataan dan Pemberdayaan berjumlah 3 pegawai, Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan berjumlah 5 pegawai, dan Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa berjumlah 6 pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal ditemukan bahwa dalam pencapaian target pada Badan Pertanahan Nasional kota Makassar realisasinya tidak selalu tercapai. Hal ini yang menyebabkan laporan masyarakat yang mengeluh tentang kinerja pegawai BPN kota Makassar yang lambat dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti penyelesaian kepengurusan tanah (Syamsuddin dkk, 2022). Fenomena motivasi kerja yang terjadi pada Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar dijelaskan yaitu untuk memenuhi kebutuhan dengan penentuan arah perilaku (Dewi dkk, 2022). Dengan cara memberikan dorongan fisik seperti pemberian penghargaan kepada pegawai yang mempunyai perilaku yang baik dan memiliki tingkat kerja keras. Sedangkan bentuk kepuasan kerja yang diberikan kepada Badan Pertanahan Nasional kota Makassar yaitu memberikan lingkungan yang asri dan indah (Dyaja dkk, 2018). Para pegawai agar para pegawai tidak gampang merasa bosan dan jenuh di lingkungan pekerjaan dan memberikan jenis pekerjaan yang sesuai pada bidang masing-masing serta melaksanakan kegiatan sosial yang dapat membantu meningkatkan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja (Karim dkk, 2021). Hal

tersebut dapat mendorong para pegawai agar mampu meningkatkan kinerjanya dan bisa bekerja secara optimal.

METHODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Makassar. Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini Pegawai Badan Pertanahan Nasional menunjukkan pada tahun 2022 sebanyak 61 pegawai, jumlah tersebut merupakan populasi dalam penelitian. Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi, sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah secara keseluruhan populasi yaitu 61 pegawai, karena jumlah tersebut tidak terlalu banyak dan dapat dihitung menggunakan SPSS.

Uji asumsi klasik yaitu pengujian yang dilakukan guna memberikan kepastian bahwa persamaan yang digunakan memiliki ketepatan dalam estimasi yang tidak konsisten (Nurjanna dkk, 2022). Penelitian ini memiliki beberapa uji asumsi klasik, antara lain: (1) Uji normalitas, (2) Uji multikolinearitas, dan (3) Uji heterokedastisitas.

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang mencamtumkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi linear berganda dapat di jelaskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

β = Slope atau Koefisien estimate.

β₁ = Koefisien regresi X₁

β₂ = Koefisien regresi X₂

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Makassar. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	34	55,74%
2	Wanita	27	44,26%
Jumlah		61	100%

Sumber: Hasil penelitian, 2022.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
----	--------------------	--------	------------

1	S1	56	91,8%
2	S2	4	6,56%
3	S3	1	1,64%
4	Lainnya	0	0%
Jumlah		61	100%

Sumber: Hasil penelitian, 2022.

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	61	31.00	44.00	37.6721	3.63649
Motivasi Kerja	61	29.00	45.00	36.4426	4.28379
Kinerja Pegawai	61	31.00	45.00	37.8361	3.86514
Valid N (listwise)	61				

Sumber: Hasil penelitian, 2022.

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari (>) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

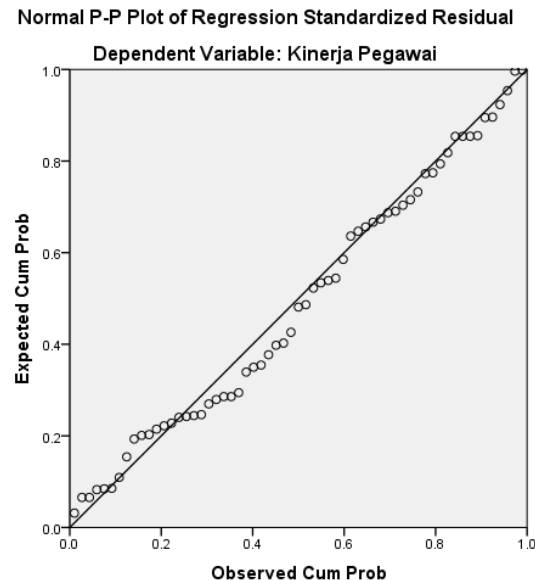
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,805	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,881	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,866	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, 2022.

Variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo, dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

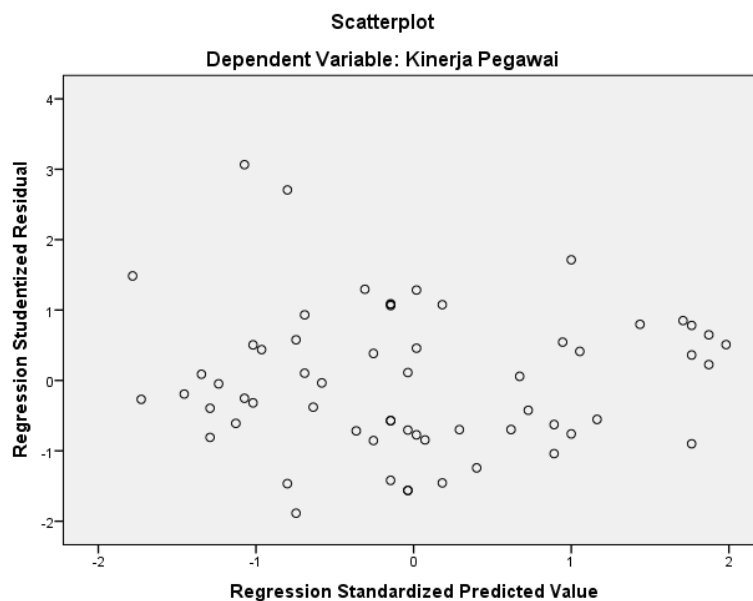
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.602	1.662
Motivasi Kerja	.602	1.662

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya (Sahabuddin dkk, 2022). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan (*need fulfilment*), perbedaan antara hasil yang diharapkan dengan perolehannya dari tempat kerja, nilai pekerjaan terhadap individu, keseimbangan penghargaan dan faktor genetik.

Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka (Suryawan & Salsabilah, 2022). Menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan

yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan (Romansyah, 2016). Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

Kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern serta peralatan yang memadai. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka (Rahim dkk, 2022). Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat (Afrisal & Sahabuddin, 2022). Seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik. Pandangan para psikolog bahwa manusia membutuhkan suatu keterlibatan dalam suatu peran baik fisik maupun psikologis adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan dasarnya (Karim dkk, 2022). Maslow membagi tingkat-tingkat kebutuhan pada suatu model yang dikenal dengan hirarki kebutuhan. Hirarki teori kebutuhan Maslow nampak bahwa setiap individu secara umum memiliki kebutuhan-kebutuhan yang telah tersusun secara bertingkat-tingkat dari yang paling dasar yaitu fisiologikal (*physiological need*) sampai pada kebutuhan yang paling tinggi yaitu mengenal upaya diri (*self-actualization*), sehingga setiap individu akan berusaha memuaskan kebutuhannya secara hirarki dengan berupaya memenuhi kebutuhan fisiologi terlebih dahulu kemudian meningkat pada pemenuhan kebutuhan kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan harga diri, sampai pada kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Jika pegawai dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja (Mujiatun, 2017). Sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras,

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. (3) Kepuasan kerja dan motivasi kerja

secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Referensi

- Afrisal, M., & Sahabuddin, R. (2022). Strategi Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Selatan dalam Meningkatkan Kepatuhan Pemerintah Kota Makassar terhadap Standar Pelayanan Publik. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 172-190.
- Anwar, A., Sahabuddin, R., Rahman, F. A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kepercayaan Karyawan pada Telkom Divisi Regional VII Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 25-38.
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdyms*, 1(43), 11034-11045.
- Djaya, A. A., Imran, C., & Sahabuddin, R. (2018). The influence of entrepreneurship learning and individual commitment toward achievement motivation and its impact on the interest of business establishment for vocational high school students in Makassar, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(8), 10-14.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 223.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjim.v16i2.957>
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i1.75>
- Nurjanna, S. E., Ak, M., & Romansyah Sahabuddin, S. E. (2022). *Keputusan Berwirausaha Kalangan Wanita di Kota Makassar*. Nas Media Pustaka.
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study in South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.

- Romansyah Sahabuddin, R. S. (2016). Development of business values and behaviours: Takalar district, South Sulawesi (Indonesia) case study. *Actual Problems of Economics*, 2(176), 440-449.
- Sahabuddin, D. R., Idrus, D. M. I., & Abdul Karim, S. E. (2021). Pengantar Statistika.
- Sahabuddin, R., Rahman, F. A., Ruma, Z., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Dimensi Marketing Mix terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Pengayoman Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 47-57.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syamsuddin, I., Muhammad, P. N., & Karim, A. (2022). Analisis Kinerja Anggaran Belanja pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018-2020. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 170-177.
- Wahab, R. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 35.
- Wijaya, F. J. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT XYZ Surabaya. *AGORA*, Vol.2 No.2, 2.