

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan**

Mokhtar Sayyid, \*Mas'adah, Masram, Cuk Triono Singgih, Mu'ah  
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, Indonesia

**ARTICLE INFO**

**Key words:**

Motivasi Kerja,  
Kinerja Pegawai,  
Kepuasan Kerja.

**DOI:**

[10.46821/ijms.v3i2.535](https://doi.org/10.46821/ijms.v3i2.535)



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Menguji dan menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 pegawai dengan menggunakan total sampling. Alat analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil temuan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan.

The Influence of Work Motivation on Employee Performance and Job Satisfaction as an Intervening Factor at the Food Security and Agriculture Service of Lamongan Regency

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to test and analyze the effect of Work Motivation on Job Satisfaction at the Food Security and Agriculture Service of Lamongan Regency. Test and analyze the effect of Work Motivation on Employee Performance at the Food Security and Agriculture Service of Lamongan Regency. Test and analyze the Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the Food Security and Agriculture Service of Lamongan Regency. The research method is a quantitative approach. The sample in this study was 86 employees using total sampling. The data analysis tool used path analysis with the help of SPSS version 26 software. The findings of this study are that work motivation has an effect on job satisfaction at the Food Security and Agriculture Service of Lamongan Regency. That work motivation has an effect on employee performance at the Food Security and Agriculture Service of Lamongan Regency. That job satisfaction has an effect on employee performance at the Food Security and Agriculture Service of Lamongan Regency.

**How to Cite:**

Sayyid, M., Mas'adah., Masram., Singgih, C T., Mu'ah. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. *Indonesian Journal of Management Science*, 3(2), 69-76. <https://doi.org/10.46821/ijms.v3i2.535>.

\* Corresponding author:

Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No.41, Jetis,  
Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62218  
Email : [masadah1977@gmail.com](mailto:masadah1977@gmail.com)

Page:  
69-76

## PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yaitu sumber daya manusia atau *human resources*. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi social maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi (Pratiwi & Bagia, 2021).

Yuliarti (2016) sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi, termasuk Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu mewujudkan ketahanan pangan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui sektor pertanian (Wardah & Niswah, 2021).

Kabupaten Lamongan sebagai salah satu daerah agraris di Jawa Timur memiliki potensi besar dalam bidang pertanian. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola sektor pertanian di daerah ini memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan ketahanan pangan.

Namun, dalam praktiknya, seringkali ditemui permasalahan terkait dengan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mungkin menjadi penyebabnya adalah rendahnya motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan, ketidakjelasan tugas, atau ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi (Rubiyanto, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. (Sedarmayanti, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif menyangkut penyesuaian diri pegawai atau karyawan terhadap kondisi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi social, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Sitinjak, 2018). Salah satu hasil penelitian Rindiantika & Susilo (2018) menyimpulkan bahwa Kepuasan yang dirasakan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga dapat disebabkan oleh Motivasi Kerja, meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian adanya remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya (Rahayu & Ruhamak, 2017).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Syamsuri & Siregar, 2018). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Purnama dkk. (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan sentral terhadap baik dan buruknya kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk. (2020) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan.

Fenomena yang ada pada Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan dapat ditunjukkan dengan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang ditunjukkan dengan keterlambatan jam masuk dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan pegawai yang mana hal tersebut merupakan cerminan dari kedisiplinan kerja karena rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Rendahnya motivasi kerja seorang pegawai salah satunya dapat disebabkan oleh kurang adil dan layak dalam hal pemberian remunerasi. Hal tersebut diatas sangatlah

berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai kedepannya yang akan berdampak pula terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti melihat betapa pentingnya pengaruh, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, khususnya pada Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Oleh karena itu, penelitian melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan"

Tujuan dari penelitian ini (1) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan (2) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan (3) Untuk menguji dan menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Jl. Panglima Sudirman No.96, Banjar Anyar, Sidokumpul, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62212. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2024.

### Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, meliputi:

- Primer. Dengan penyebaran kuisioner terhadap responden. Pertanyaan atau pertanyaan tersebut kemudian diberi range jawaban dengan menggunakan skala likert. Terdapat 5 pilihan jawaban yang digunakan sebagai skala untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan.
- Sekunder. Data tentang gambaran umum obyek penelitian

### Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari 86 orang pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS),

### Sampel Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ditetapkan sebesar 86 sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi populasi atau studi sensus atau total sampling

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang merupakan pengembangan dari korelasi yang dijabarkan menjadi beberapa interpretasi digunakan untuk mengkaji hipotesis hubungan sebab-akibat dengan menggunakan korelasi. Penelitian ini menggunakan SPSS 26 untuk mengelola data. Pengujian Instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas serta menggunakan *path analysis* yang digunakan untuk mengkaji hipotesis hubungan sebab-akibat dengan menggunakan korelasi, dengan terlebih dahulu melakukan uji instrument yakni uji validitas dan realibilitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedastisitas, multikolinieritas.

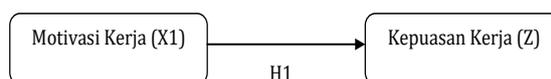
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Struktural

Pada persamaan tersebut, adapun model struktural yang digunakan, diantaranya:

### Struktur Model I

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan, dengan model persamaan substruktural I (Gambar 1).

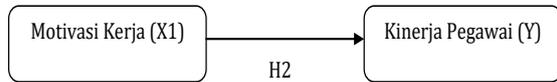


Sumber: Data Diolah, 2024

**Gambar 1**  
**Model Substruktural 1. Pengaruh Variabel X1, Terhadap Z**

**Struktur Model II**

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan dengan model persamaan substruktural II (Gambar 2).

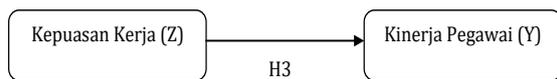


Sumber: Data Diolah, 2024

**Gambar 2**  
**Model Substruktural II. Pengaruh Variabel X1, Terhadap Y**

**Struktur Model III**

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan, dengan model persamaan substruktural III (Gambar 3).



Sumber: Data Diolah, 2024

**Gambar 3**  
**Model Substruktural III. Pengaruh Variabel Z Terhadap Y**

**Uji Path Analisis**

*Path analysis* dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung antar variabel. Adapun hasil dari persamaan sebagai berikut.

**Struktur Model I**

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan,, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z = 1,621 + 0,205X_1 + 2,214 \quad \text{Substruktur 1}$$

Untuk mengetahui signifikansi analisis jalur adalah dengan membandingkan antara nilai probabilitas (5%) dengan nilai probabilitas Sig hasil perhitungan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Dapat dilihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel 1 *coefficients* sub struktur 1 didapat untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,01 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05) sehingga dapat simpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dalam pengujian ini berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel independent yaitu kepuasan kerja.

Besarnya koefisien jalur variabel *motivasi kerja* terhadap kepuasan kerja sesuai dengan nilai pada tabel *coefficients* yaitu pada *standardized coefficients beta* sub struktur 1 variabel motivasi kerja 0,205.

Besarnya koefisien jalur variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan nilai pada tabel *coefficients* yaitu pada *unstandardized coefficients beta* sub struktur 1 yaitu Motivasi Kerja *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,468.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Substruktur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,621	2,214		0,732	0,466
X1	0,287	0,115	0,205	2,491	0,014

a. Dependent Variable: Z1

Sumber: Data Diolah, 2024

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Substruktur 2**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,982	1,365		4,384	0,000
	X1	0,379	0,071	0,461	5,348	0,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah, 2024

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Substruktur 3**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,233	,998		13,259	0,000
	Z1	0,131	0,054	0,222	2,446	0,016

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah, 2024

### Struktur Model II

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan, persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,982 + 0,641X_1 + 1,365 \quad \text{Substruktural 2}$$

Untuk mengetahui signifikansi analisis jalur adalah dengan membandingkan antara nilai probabilitas (5%) dengan nilai probabilitas Sig hasil perhitungan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Dapat dilihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel 2 *coefficients* sub struktur 2 didapat nilai dari variabel *remunerasi* sebesar 0,015 dimana nilai variabel motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05) sehingga dapat simpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dalam pengujian ini berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel independen yaitu kepuasan kerja.

Besarnya koefisien jalur variabel *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai sesuai dengan nilai pada tabel *coefficients* yaitu pada *standardized coefficients beta* sub struktur 2 yaitu sebesar variabel motivasi kerja 0,461.

### Struktur Model III

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,233 + 0,222 Z_1 + ,998 \quad \text{Substruktural 3}$$

Variabel *kepuasan* kerja sebesar 0,016 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05) sehingga dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dimana kepuasan kerja dalam pengujian ini berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai (Tabel 3).

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil pengujian parsial diketahui bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan langsung terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini secara empiris sejalan dengan Hasil penelitian ini mendukung temuan Pratama & Losi, (2022) dengan judul penelitian "*The Effect of Work Motivation And Work Discipline On Employee Satisfaction At The Main Branch Office Of Medan 20000 With Loyalty as A Moderating Variable*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, sedangkan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan langsung terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruktipriangga dkk. (2022) dengan judul "Pengaruh remunerasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas IIb Dompu. Hasil penelitian adalah: Motivasi mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIb Dompu. Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas yang akan memberikan hasil positif terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawainya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori kepuasan Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Serta diperkuat oleh teori kepuasan menurut Pamungkas (2019) mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah tanggapan seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa positif dalam hal ini perasaan puas atau negatif atau tidak puas.

Berdasarkan studi empiris hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Syamsuri dkk. (2018) dengan judul "Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening Terhadap Kinerja" Dimana menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Peningkatan motivasi kerja serta merta akan meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Peningkatan motivasi kerja serta merta akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Lamongan. Peningkatan kepuasan kerja serta merta akan meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, J., & Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 79-85. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13143>.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2016). Mangkunegara 2016. *Kinerja*.
- Mustamin, M. (2023). Manajemen Talenta dan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN): Mengoptimalkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan*, 4(2), 166-175. <https://doi.org/10.58643/sipatokkong.v4i2.231>.
- Pratama, S., & Losi, N. T. (2022). The Effect of Work Motivation And Work Discipline On Employee Satisfaction At The Main Branch Office Of Medan 20000 With Loyalty as A Moderating Variable. *Journal of Management and Business Innovations*, 4(2), 63-72. <https://doi.org/10.30829/jombi.v4i02.11925>.
- Pratiwi, N. M. D. D., & Bagia, I. W. (2021). Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirta Amertha Jati Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 21-28.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11-20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>.
- Rindiantika, O., & Susilo, S. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Skripsi*. Universitas Brawijaya Malang.

- Roringkon, Y. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 79-90. <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i2.1784>.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelni Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70-78.
- Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Masyarakat Kelas Iib Dompu. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 401-413. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.475>.
- Saeful Ulum, A., & Wasman, W. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 187-199. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v5i1.70>.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Surahman, F.A. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 138-147. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4717>.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95-105. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>.
- Wardah, O. A. N., & Niswah, F. (2021). Strategi Ketahanan Pangan Dalam Program Urban Farming Di Masa Pandemi Covid-19 Oleh Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Surabaya. *Publika*, 9(1), 145-160. <https://doi.org/10.26740/publika.v9n1.p145-160>.
- Yuliarti. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *E-Jurnal Katalogis*, 4(8), 101-108.