

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI KUALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR

Anjelina Afdar; Universitas Negeri Makassar, Indonesia^{1*}

Romansyah; Universitas Negeri Makassar, Indonesia²

Ichwan Musa; Universitas Negeri Makassar, Indonesia³

Rezky Amalia; Universitas Negeri Makassar, Indonesia⁴

Widhi Nugraha; Universitas Negeri Makassar, Indonesia⁵

*Correspondence: anjelinaafdar69@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Motivasi Kerja, Efikasi Diri, Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja.

Article Info:

Received: 17/12/2025

Revised: 27/02/2026

Accepted: 19/03/2026

Published: 31/08/2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 63 responden yang dipilih melalui teknik Slovin dari total populasi 168 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda melalui software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja dalam konteks ini. Kualitas kerja terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam menghubungkan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya instansi untuk fokus pada penguatan motivasi dan standar kualitas kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

How to cite: Afdar, A., Sahabuddin, R., Musa, M. I., Hamka, R. A., & Nugraha S.D., W. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi Kualitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3), 141–150. <https://doi.org/10.47353/sinomika.v5i3.1117>

Introduction

Keberhasilan organisasi publik seperti Dinas Pendidikan Kota Makassar sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya sebagai penggerak utama kebijakan. Di era globalisasi, tantangan administratif yang tinggi dan tuntutan pelayanan publik yang berkualitas mengharuskan pegawai memiliki dorongan internal yang kuat dan keyakinan akan kemampuannya. Motivasi kerja dan efikasi diri merupakan faktor psikologis fundamental yang menentukan semangat dan ketangguhan pegawai dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya fluktuasi semangat kerja, keterlambatan tugas, dan kurangnya inisiatif yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana motivasi dan efikasi diri berdampak pada kepuasan kerja, serta bagaimana kualitas kerja berperan sebagai jembatan di antara hubungan tersebut. Apa yang ingin dicapai adalah pemahaman mendalam mengenai variabel mana yang

paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Di akhir, studi ini menekankan pentingnya pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih humanis dan produktif.

Literatur Review

a. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

Menurut Handoko (Hasi et al., 2020) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Menurut Martoyo (Handayani et al., 2020) Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental seseorang yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan, kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu atas kemampuan dan kompetensinya dalam mengatasi hambatan serta menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keyakinan ini memengaruhi performa individu dalam menjalankan aktivitas tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, ketekunan, dan motivasi yang kuat, sehingga mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif, efisien, tepat, dan sesuai standar organisasi, yang tercermin melalui ketelitian, tanggung jawab, keterampilan, disiplin, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Davis, 2005; Sedarmayanti, 2017; Mangkunegara, 2017). Kualitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi (Rivai, 2015; Hasibuan, 2019).

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun pada aspek tertentu pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja, mencakup aspek materi maupun nonmateri seperti gaji, penghargaan, hubungan kerja, dan kesempatan berkembang (Luthans, 2011; Kreitner & Kinicki, 2014). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

a. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan dalam mendukung penelitian ini. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, efikasi diri, dan kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai maupun karyawan. Penelitian Nurhidayah (2022) dan Fauzi (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja serta efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian

Lestari (2020) dan Rizal (2017) menunjukkan bahwa kualitas kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Wulandari (2018) dan Pratama (2019) menegaskan bahwa kualitas kerja, motivasi kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh sehingga 40 berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan (Robbins & Judge, 2017).

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Efikasi diri (self-efficacy) berperan penting dalam membentuk keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan (Bandura, 1997). Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri, mampu mengelola tekanan kerja, serta memandang pekerjaannya secara positif. Peran efikasi diri tersebut pada akhirnya mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai (Luthans, 2011).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kerja

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama bagi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan menunjukkan semangat, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik (Hasibuan, 2019)

4. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kualitas Kerja

Efikasi diri memengaruhi tingkat usaha dan ketekunan individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung berusaha lebih keras dan bertahan dalam menghadapi kesulitan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan (Bandura, 1997).

5. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kualitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kualitas kerja yang baik akan menimbulkan perasaan berhasil dan bangga, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Mangkunegara, 2017).

6. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kualitas Kerja

Motivasi kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui kualitas kerja. Motivasi yang tinggi mendorong peningkatan kualitas kerja, yang selanjutnya berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai (Robbins & Judge, 2017).

7. Hubungan Efikasi Diriterhadap Kepuasan Kerja melalui Kualitas Kerja

Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kerja yang dihasilkan. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja (Luthans, 2011).

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Penelitian dilaksanakan pada November – Desember 2025 dengan populasi sebanyak 168 pegawai yang terdiri atas PNS dan non-PNS. Sampel penelitian berjumlah 63 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Variabel penelitian meliputi motivasi kerja, efikasi diri, kualitas kerja, dan kepuasan kerja yang diukur berdasarkan indikator dari para ahli terkait. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Analisis dilakukan melalui pengujian outer model yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, serta inner model untuk menguji hubungan struktural dan hipotesis penelitian melalui nilai t-statistik dan bootstrapping.

Results and Discussion

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin perempuan sebesar 52,38%, berada pada rentang usia 30–45 tahun sebesar 61,90%, dan memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebesar 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi.

b. Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif variabel menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase jawaban responden berkisar antara 95,24% – 100%, terutama pada indikator hubungan kerja dengan rekan kerja sebesar 100% dengan skor tertinggi 3,49. Efikasi diri juga berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 96,83% – 100%, dimana indikator ketekunan menghadapi hambatan mencapai 100% dengan skor 3,44. Selanjutnya, kualitas kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 96,83%–98,41%, dengan indikator tanggung jawab profesional memiliki skor tertinggi 3,37. Sementara itu, kepuasan kerja berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi dengan persentase 82,54%–98,41%, dimana kepuasan terhadap rekan kerja menjadi indikator tertinggi sebesar 98,41% dengan skor 3,37, sedangkan kepuasan terhadap gaji merupakan yang terendah yaitu 82,54% dengan skor 3,03. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat motivasi kerja, efikasi diri, dan kualitas kerja yang tinggi sehingga mendukung terciptanya kepuasan kerja yang baik di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Makassar.

c. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	Motivasi (X1)	Efikasi Diri (X2)	Kualitas Kerja (M)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,854			
X1.2	0,885			
X1.3	0,893			
X1.4	0,726			
X1.5	0,913			
X1.6	0,891			
X1.7	0,905			
X1.8	0,821			
X2.1		0,776		
X2.2		0,754		
X2.3		0,822		
X2.4		0,769		
X2.5		0,787		
X2.6		0,759		
X2.7		0,806		
X2.8		0,800		
M1			0,862	
M2			0,827	
M3			0,800	
M4			0,772	

M5			0,827	
M6			0,801	
M7			0,807	
M8			0,781	
Y1				0,765
Y2				0,885
Y3				0,857
Y4				0,886
Y5				0,924
Y6				0,901
Y7				0,911
Y8				0,891

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja (X1), Efikasi Diri (X2), Kualitas Kerja (M), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai factor loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam merefleksikan konstruk yang diukur, sehingga model pengukuran memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak dilanjutkan ke pengujian model structural.

d. Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis

Variabel Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,236	0,241	0,101	2,338	0,020
Efikasi Diri (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,164	0,184	0,102	1,606	0,109

Kualitas Kerja (M) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,452	0,452	0,109	4,131	0,000
Motivasi (X1) -> Kualitas Kerja (M)	0,452	0,478	0,092	4,913	0,000
Efikasi Diri (X2) -> Kualitas Kerja (M)	0,327	0,312	0,110	2,973	0,003
Kualitas Kerja (M) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,452	0,452	0,109	4,131	0,000

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pengujian diatas terlihat bahwa hasil pengujian model struktural (inner model) melalui bootstrapping menghasilkan nilai koefisien jalur (path coefficient), t-statistics, dan p-values yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel laten dalam penelitian ini. Kriteria pengujian hipotesis mengacu pada t-statistics $> 1,96$ menunjukkan pengaruh yang signifikan dan p-values $< 0,05$ menunjukkan pengaruh yang signifikan antar variabel.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,722	0,710

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,722 dan adjusted R square sebesar 0,710, yang berarti bahwa 72,2% variasi kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh kualitas kerja (M), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar

model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja.

e. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih semangat, bertanggung jawab, dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rasa percaya diri pegawai belum tentu langsung meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan dari atasan. Namun, efikasi diri tetap berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai..

Selain itu, Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kualitas kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja, sehingga kualitas kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Conclusion

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan kota Makassar, sedangkan efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, motivasi kerja dan efikasi diri terbukti berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kualitas kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan motivasi, efikasi diri, dan kualitas kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

References

- Ardana, I.K., Mujiati, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edy Soetrisno, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Subang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). Perilaku Organisasi (Edisi 10). Yogyakarta: Andi.
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Marlina, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pt. Taspen Kcu Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. 2012, Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sidik Priadana, Denok Sunarsi, 2021, Metode Penelitian Kuantitatif, Pascal Books, Tangerang.
- Sentosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. (Giovany (ed.); 1st ed.). CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono, 2006, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Sinambela. 2012, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Yoyo Sudaryo, Agus, Nunung Ayu, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Bandung.
- Ahmad Fauzi. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah di Jakarta. Skripsi, Universitas Indonesia.
- Alfalaqqul, R., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Mengawasi Karyawan (Studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405142&val=6468&title=ANAL>
- Dian Lestari. (2020). Kualitas Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Skripsi, Universitas Gadjah Mada.
- Hasi, H. R, Effendy S, Rambe, M. F., Manajemen, P. M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Akmami, 1(3), 209–219. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>
- Hikmah, A. N. (2020). Pengaruh reward dan efikasi diri terhadap kinerja dimediasi variabel motivasi (Studi empiris karyawan Bank BTPN Probolinggo). Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 5(2), 188-205. <https://riset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/8903/7286>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja pada perusahaan jasa konstruksi melalui pendekatan teori kebutuhan maslow. 11(1), 44–53. <https://journal.ummy.ac.id/index.php/bti/article/view/8668/5285>
- Lili Wulandari. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perusahaan Swasta di Surabaya. Skripsi, Universitas Surabaya.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen

- (JAM), 10(4), 799–810 <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/467/505>
- Muhammad Rizal. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi. Skripsi, Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behavior*. 17th ed. New Jersey: Pearson.
- Rizky Pratama. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. Skripsi, Universitas Airlangga.
- Siti Nurhidayah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Skripsi, Universitas Negeri Bandung.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., & Arjuna, D. B. (2023). Analisis pengukuran temperatur udara dengan metode observasi. *Jurnal Gabdimas*, 1(1), 1–8. <https://journal.aira.or.id/index.php/gabdimas/article/view/582/149>
- Hidayah, G. J. N. (2021). *Evolusi Pengetahuan Dokumentasi di Indonesia*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Wibowo, J., & Hidajat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 01-16. <https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/view/132/142>