

Evaluasi Motivasi Kerja Pegawai dalam Mendukung Kinerja Organisasi di Politeknik LP3I Jakarta

Evaluation of Employee Work Motivation in Supporting Organizational Performance at Politeknik LP3I Jakarta

Muhammad Ridwansyah

Administrasi Bisnis Internasional

Politeknik LP3I Jakarta

Email: anca.plj@lp3i.id

Abstract:

Employee work motivation is an important aspect in a company organization, work motivation is the real foundation in a company organization, because if employee work motivation is not good, it will have an impact on the quality of employee work less than optimal, thus slowing down in achieving organizational goals. Work motivation needs to be used as evaluation material for a company to find out the high and low quality of work in a company. This study aims to find out the work motivation of employees at LP3I Jakarta Polytechnic, the research method uses a descriptive qualitative approach with a type of library research about strong work motivation will make employees able to produce high-quality employment with good performance results. The results of the study showed that factors that affect the motivation of temporary employees include job certainty, relationship with the team and management, work-life balance, compensation and rewards. High motivation encourages enthusiasm and passion, increases morale, and has a significant impact on employee performance. Indicators of work motivation include responsibility, work achievement, opportunities for advancement, recognition of performance, and challenging work.

Keywords: *Motivation Work, Official, LP3I Jakarta Polytechnic*

Abstrak:

Motivasi kerja pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi perusahaan, motivasi kerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi perusahaan, karena jika motivasi kerja pegawai kurang baik akan berdampak kualitas kerja pegawai kurang maksimal sehingga memperlambat dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui tinggi rendahnya kualitas kerja yang ada pada suatu perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Politeknik LP3I Jakarta, metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research) tentang motivasi kerja yang kuat akan membuat pegawai dapat menghasilkan pegawai berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai sementara, antara lain kepastian pegawai, hubungan dengan tim dan manajemen, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kompensasi dan penghargaan. Motivasi yang tinggi mendorong semangat dan

gairah kerja, meningkatkan moral, serta memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator motivasi kerja meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pegawai, Politeknik LP3I Jakarta

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dipandang sebagai elemen yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi. Sumber daya yang paling penting bagi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut (Riyono et al., 2023) Faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang produktif, efektif dan efisien sangat diperlukan oleh perusahaan untuk memajukan perusahaan, menjadi salah satu alat ukur dalam penetapan efektivitas perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Armansyah, 2021).

Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang ditinjau dari waktu kerja, kualitas, kuantitas dan kerjasama guna mencapai tujuan organisasi. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, ialah: motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan dan faktor lainnya. Namun, faktor motivasi kerja mengandung pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja pegawai. Sumber daya manusia menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melalui berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain- dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi (Siswanto et al., 2021). Kinerja merupakan performa yang mampu diraih oleh individu atau sekumpulan orang

pada suatu perusahaan yang sesuai dengan kewajiban individu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara resmi, taat hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Pegawai sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi pegawai juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pegawainya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pegawain yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap pegawai ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustasi yang ditimbulkan oleh pegawain, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya. Beragam alasan yang melatarbelakangi pegawai kekurangan motivasi dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja. yang mengatakan bahwa meningkatnya motivasi pegawai dapat memberikan pengaruh kinerja baik bagi perusahaan sedangkan menurunnya motivasi pegawai memberikan pengaruh kinerja rendah bagi perusahaan, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pegawain. Motivasi pegawai memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Ristiyanti et al. (2024) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif sertamengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya, menjadi salah satu peran krusial dalam peningkatan sikap dan perilaku.

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Yuliasari dan Nurhayati, 2024).

Motivasi kerja adalah perihwal sangat penting dalam upaya meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pegawaiannya dapat berjalan dengan apa yang di inginkan (Idrus et al., 2021). Motivasi ini sangat penting bagi pegawai untuk merangsang semangat pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau job description yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul, karena itu, motivasi menjadi komponen yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Namun, hal ini berbeda dengan pegawai.

Motivasi yang kuat akan memungkinkan pegawai dapat menghasilkan pegawaiannya berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat berkembang sendiri atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, baik materi maupun non-materi, yang dapat memengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Motivasi dapat membantu suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya karena motivasi tersebut mendorong kinerja yang sangat baik, yang pada gilirannya membantu keberhasilan organisasi. Namun penurunan kinerja akan membuat organisasi semakin sulit mencapai tujuannya. Maka dari itu, penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas yang terbentuk dari hasil motivasi kerja juga menjadi

hal yang semakin penting. Hal ini agar mereka dapat mengikuti perubahan dan kemajuan internal serta mencapai hasil dan keuntungan positif yang diinginkan oleh organisasi.

Fenomena ini menjadi latar belakang penting dalam pemilihan topik penelitian mengenai motivasi kerja pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta agar mampu meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan citra positif institusi secara sistematis, institusi diharapkan dapat mengetahui aspek-aspek motivasi pegawai yang perlu ditingkatkan sebagai pihak utama yang merasakan langsung dampak tersebut.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta, pemilihan lokasi ini didasarkan pada observasi yang menunjukkan adanya masalah untuk diteliti terkait judul yang diangkat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, di mana peneliti mengamati, mengumpulkan, dan menganalisis data serta mengungkapkan motivasi kerja pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta. Tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang bertujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang motivasi kerja pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta.

Data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber utama: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan observasi langsung di lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dan data resmi terkait objek yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini diambil dari informan menggunakan teknik sampling purposive, yaitu memilih secara sengaja individu yang mewakili karakteristik populasi. Dokumen dan dokumentasi juga digunakan sebagai sumber data untuk memberikan keterangan dan bukti terkait proses pengumpulan informasi. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa

teknik. Pertama adalah observasi, yaitu mengamati peristiwa yang sedang berlangsung. Peneliti menjadi pengamat aktivitas di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta. Kedua adalah wawancara, yang bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai motivasi kerja pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta tersebut dengan menyiapkan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan pokok. Ketiga adalah dokumentasi, di mana peneliti melihat dokumen yang berhubungan dengan sejarah, struktur organisasi, komposisi pegawai, dan laporan-laporan lainnya yang dapat digunakan sebagai sumber data untuk penelitian tentang Motivasi Kerja Pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta. Teknik analisa data adalah bagian penting dari penelitian. Melalui analisis data, data yang diperoleh akan diklasifikasikan secara deskriptif. Data yang telah disusun kemudian disajikan secara sistematis dan konsisten untuk memberikan gambaran yang jelas tentang Motivasi Kerja Pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta.

PEMBAHASAN

Peningkatan kinerja pegawai diperoleh ketika mereka mendapatkan dorongan motivasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak mendapatkan dorongan motivasi yang memadai dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kinerja. Motivasi kerja sebagai suatu dorongan atau proses yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya menuju upaya konkret seperti bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mencapai prestasi, mengembangkan diri, dan bertindak mandiri, dengan tujuan akhir mencapai target yang ditetapkan. Memberikan motivasi kepada pegawai bertujuan untuk memajukan dan mencapai tujuan kesuksesan perusahaan.

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu,

perlu adanya pengupayaan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Taraf kinerja sumber daya manusia yang meningkat bergantung pada tingkat motivasi kerja yang berdampak ke masing-masing individu pegawai.

Berdasarkan sumber, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, antara lain:

1. Faktor Internal

Kesejahteraan pegawai, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan dan latihan kerja

2. Faktor Eksternal

Promosi jabatan, prestasi kerja, pegawaian itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, material insentif, nonmaterial insentif.

Pengakuan dan apresiasi terhadap pegawai memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Pengakuan terhadap pegawai menggambarkan bahwa pegawai dianggap dan dihargai serta diapresiasi keberadaannya didalam sebuah organisasi. Pengakuan yang diberikan kepada pegawai dapat berupa insentif, pujian dan juga penghargaan atas hasil kerja dan pengabdianya terhadap organisasi. Pengakuan dan apresiasi terhadap pegawai dapat meningkatkan produktivitas pegawai, menjaga *engagement* pegawai, membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan retensi pegawai, dan meningkatkan kualitas perusahaan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan retensi pegawai. Hal ini tentunya tidak dapat dipisahkan dari peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Peran pemimpin dalam memotivasi pegawai sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi sikap pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pemimpin harus memahami karakter dan kepribadian setiap pegawai, serta membangkitkan rasa percaya diri pegawai dengan cara menjadikan pemimpin sebagai panutan kerja, memberi dukungan, motivasi, dan semangat.

Pemimpin harus melakukan pendekatan dengan pegawai, memberi kata-kata berupa saran maupun masukan, menghibau pegawai untuk bersikap tenang, menuntut pegawai menyelesaikan suatu tugas/pegawaian, serta memberikan peringatan dan hukuman dengan tujuan memacu pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi pegawai, pemimpin harus meningkatkan hubungan personal dengan para pegawai, serta memahami karakter dan kepribadian setiap pegawai untuk memudahkan dalam memberikan motivasi. Peran pemimpin dalam memotivasi pegawai di berbagai organisasi telah melakukan perannya dengan baik. Namun, ditemukan juga bahwa pemimpin sulit untuk menentukan motivasi kepada kinerja pegawai karena kurangnya semangat kerja pegawai, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan, dan perbedaan karakter setiap individu.

Pemimpin harus memahami karakter dan kepribadian setiap pegawai, serta melakukan pendekatan dengan pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pegawaian (Quality of Work)
2. Kuantitas Pegawaian (Quantity of Work)
3. Pengetahuan Pegawaian (Job Knowledge)
4. Kerjasama Tim (Teamwork)
5. Kreatifitas (Creativity)
6. Inovasi (Inovation)
7. Inisiatif (initiative).

Pemberiaan motivasi terhadap pegawai dilakukan dengan tujuan untuk membentuk para pegawai yang mampu dan bersedia

mentuntaskan pegawaiannya secara optimal, efektif dan efisien, sehingga motivasi dapat menjaga serta meningkatkan moral dan gairah kerja para pegawai, di karenakan pegawai merasakan pegawaian tersebut menantang. Terdapat beberapa tujuan dari motivasi, yaitu:

1. Menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap kerja pegawainya
2. Menambah tingkat produktivitas kinerja pegawainya
3. Dapat Menumbuhkan sikap disiplin pada pegawainya
4. Dapat Menyederhanakan pengadaan pada pegawainya
5. Menghadirkan budayakerja serta hubungan yang positif
6. Dapat Meningkatkan kreativitas, partisipasi pegawainya serta loyalitas yang tinggi
7. Menjadi peningkatan kesejahteraan pegawainya.
8. Menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pegawaian dan amanah yang di emban pegawainya
9. Memaksimalkan penggunaan alat dan bahan baku secara efisien.

Motivasi berperan untuk membangun dan menciptakan susunan kerja yang harmonis, yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap rasa nyaman serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Selain itu motivasi juga dapat menginspirasi, memberikan dorongan, serta menambah semangat kerja para pegawai, hingga dengan tercipta suatu hubungan kerja yang baik dari pimpinan dan pegawai, serta terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai antara lain:

1. Kepastian pegawaian
Ketidakpastian mengenai kelanjutan kontrak atau status yang dapat menurunkan semangat kerja. Pegawai yang merasa tidak pasti mengenai masa depan pegawaian mereka akan cenderung kurang berkomitmen.
2. Hubungan dengan tim dan manajemen

Kurangnya rasa keterikatan dengan tim atau Pimpinan dapat membuat pegawai sementara merasa terisolasi. Komunikasi yang buruk dan minimnya pengakuan atas kontribusi mereka dapat mempengaruhi motivasi mereka.

3. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi
Pegawai sementara sering kali memiliki fleksibilitas waktu, tetapi jika mereka merasa diperlakukan tidak adil atau tidak dihargai, hal ini bisa berdampak negatif pada motivasi mereka.
4. Kompensasi dan penghargaan
Meskipun pegawai sementara mungkin tidak mendapatkan tunjangan atau gaji yang setara dengan pegawai tetap, kompensasi yang adil dan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi mereka.

Strategi untuk meningkatkan motivasi pegawai:

1. Memberikan umpan balik positif
2. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengakui pencapaian mereka dapat meningkatkan rasa dihargai dan membuat pegawai sementara merasalebih terlibat dalam pegawaian.
3. Keterlibatan dalam proyek atau keputusan:
Pegawai sementara perlu merasa bahwa mereka turut berperan dalam kesuksesan perusahaan. Dengan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan atau proyek penting, mereka akan merasa dihargai.
4. Fleksibilitas dalam pegawaian:
5. Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja dapat meningkatkan keseimbangan hidup dan pegawaian, serta meningkatkan motivasi.
6. Program penghargaan dan insentif:
Meskipun tidak mendapatkan tunjangan yang sama seperti pegawai tetap, perusahaan dapat menyediakan program penghargaan atau insentif berupa bonus berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih rajin, sementara motivasi yang rendah dapat

menyebabkan kurangnya semangat, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ada beragam tanda yang menunjukkan apakah pegawai sudah termotivasi atau tidak, termasuk perilaku yang patuh atau melanggar aturan. Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk bertindak, berkarya dan mencapai tujuan.

Motivasi adalah variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga organisasi harus memberikan perhatian yang besar terhadap motivasi. Terdapat dua jenis motivasi kerja: motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif, atau yang dikenal sebagai insentif positif, adalah ketika pemimpin memberikan dorongan kepada stafnya dengan memberikan reward atau hadiah kepada mereka yang berhasil melebihi standar prestasi perusahaan. Motivasi positif ini dapat meningkatkan semangat kerja staf dan kinerjanya karena manusia umumnya merespon positif terhadap hal-hal baik. Di sisi lain, motivasi negatif, atau insentif negatif, adalah ketika pemimpin memberikan motivasi kepada staf sesuai dengan standar yang ditetapkan. Meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja staf dalam jangka pendek karena rasa takut akan hukuman, namun dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak negatif. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, mempertahankan stabilitas pegawai perusahaan, meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat mencapai kinerja optimal dan mempertahankan keberlangsungan bisnis yang baik, dengan memahami dan mengimplementasikan kedua jenis motivasi ini secara seimbang. Tantangan dalam memotivasi pegawai sementara, seperti:

1. Keterbatasan anggaran: Banyak perusahaan yang lebih fokus pada penghematan biaya

dan mengurangi pengeluaran untuk pegawai sementara. Hal ini bisa menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai.

2. Ketidakpastian jangka panjang: Karena status mereka yang tidak tetap, pegawai sementara mungkin merasakan ketidakpastian tentang masa depan karir mereka, yang dapat mempengaruhi semangat kerja.
3. Perbedaan perlakuan: Perlakuan yang berbeda antara pegawai sementara dan pegawai tetap bisa menciptakan ketidakadilan yang mengurangi motivasi. Penghargaan berkelanjutan: Menyediakan pengakuan dan penghargaan secara terus-menerus, tidak hanya berdasarkan kinerja jangka pendek, tetapi juga kontribusi jangka panjang mereka.
4. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan: Memberikan pegawai sementara kesempatan untuk berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi pegawaian mereka dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, kemantapan peran, dan peluang untuk ikut dalam proses putusan. Pegawai akan memiliki keyakinan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta dari indikator yang Pertama, pegawaian, pegawai menunjukkan hasil yang cukup baik sesuai dengan keahlian dan minat mereka, meskipun ada yang tidak sesuai. Mereka saling membantu dalam menyelesaikan masalah, tetapi kedisiplinan perlu ditingkatkan karena masih ada pegawai yang terlambat. Kedua, pencapaian menunjukkan kinerja pegawai yang baik meskipun ada tantangan yang harus dihadapi.

Ketiga, pengakuan dari pimpinan dan masyarakat terhadap pegawaian pegawai sudah cukup baik, dan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan motivasi. Keempat, ada kesempatan untuk promosi jabatan bagi pegawai yang berpendidikan tinggi, meski rasa tanggung jawab masih perlu ditingkatkan. Kelima, kondisi kerja di lingkungan Politeknik LP3I Jakarta sudah baik dengan fasilitas yang lengkap, tetapi lokasi yang jauh dari rumah pegawai dapat menyebabkan keterlambatan. Keenam, Supervisi dari pimpinan juga baik, dengan dukungan dan bimbingan yang memadai. Ketujuh, Kompensasi terkait gaji dan tunjangan diberikan tepat waktu. Kedelapan, Keamanan kerja sudah cukup baik dengan adanya petugas di siang dan malam hari. Kesembilan, status sudah sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai sudah cukup baik tetapi masih ada sebagian pegawai yang masih kurang paham dengan pegawaian yang mereka lakukan maka dari itu pentingnya mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah disediakan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- [2] Badeni, (2014). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
- [3] Briyantoro, M., Nugraha, A. S., & Sukanto, T. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kampus dan Pelayanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(1), 131–140. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i1.710>
- [4] Dessler, Gary. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1. Edisi ke-15. Diterjemahkan oleh Paramita Rahayu. Jakarta: Salemba Empat
- [5] Hardani. (2020). Metode Penelitian

- Kualitatif & Kuantitatif, Yogyakarta : CV. Pustaka ilmu Group
- [6] Hasibuan S.P Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Huseno, Tun. (2016). Kinerja Pegawai. Malang: Media Nusa Creative.
- [7] Ichsan, R.N., Surianta, E. and Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan, *Jurnal Darma Agung*, 28(2), p. 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- [8] Ihama, Fahmi (2014). Analisa Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabet
- [9] Indriany, Y., & Sintesa, N. (2021). Analisis Kepuasan Belajar Mahasiswa Pada Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cilodong Raya. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(3), 50–56. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v1i3.73>
- [10] Kosasi, R. and Aco, F. (2023). Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai Pasca Pandemi (Covid-19) (Studi Kasus Di Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta), *Jurnal Enersia Publika*, 7(1), pp. 1–18.
- [11] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [12] Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- [13] Paramita, Lisa. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. : Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [14] Rivai, Veithzal. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [15] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). Perilaku Organisasi, Edisi ke-16. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- [16] Sanria, P. and Hilman, M. (2022) ‘Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Work Sampling Untuk Menentukan Jumlah Pegawai Yang Optimal (Studi Kasus : Studio Foto GMD Langensari)’, *Jurnal Media Teknologi*, 8(1), pp. 39–56. <https://doi.org/10.25157/jmt.v8i1.2643>.
- [17] Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [18] Susetyo, D. P., Pranajaya, E., Setiawan, T., & Suryana, A. (2022). Kualitas Pelayanan Akademik dan Citra Institusi sebagai Determinan Kepuasan Mahasiswa. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 473–492. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1250>