

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan di Bojonegoro

Raditha Prananda Tiandi Irawan¹, Nurcholis Setiawan²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia¹

*Email Korespodensi: cholis@perbanas.ac.id

Diterima: 25-06-2025 | Disetujui: 01-07-2025 | Diterbitkan: 06-07-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee job satisfaction in companies located in Bojonegoro Regency, East Java. The research background is based on the persistent issue of low job satisfaction, especially among Generation Z employees, as indicated by high turnover rates, low productivity, and dissatisfaction with working conditions. This research adopts a quantitative approach with a survey and explanatory design. Data were collected through questionnaires distributed to 100 active employees selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4.0. The findings reveal that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction ($p = 0.001$), as does the work environment ($p = 0.006$). The R-square value of 0.877 indicates that the two independent variables jointly explain 87.7% of the variance in job satisfaction. These findings emphasize the importance for companies to foster motivation and a supportive work environment in order to enhance employee satisfaction and loyalty, particularly among younger workers.

Keywords: work motivation, work environment, job satisfaction, Generation Z, Bojonegoro.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama di kalangan generasi Z, yang ditandai dengan tingginya turnover, rendahnya produktivitas, serta keluhan terhadap kondisi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei dan eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 100 responden karyawan aktif yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengolahan data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($p = 0,001$), demikian pula lingkungan kerja yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan ($p = 0,006$). Nilai R-square sebesar 0,877 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel independen mampu menjelaskan 87,7% variasi dalam kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, khususnya generasi muda.

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, generasi Z, Bojonegoro

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Tiandi Irawan, R. P., & Setiawan, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan di Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(3), 560-567. <https://doi.org/10.63822/qfptv752>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan isu yang masih menjadi perhatian serius di berbagai perusahaan, termasuk di Kabupaten Bojonegoro. Beberapa studi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di wilayah ini cenderung belum optimal. Sebagai contoh, penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro mengungkapkan bahwa 75% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, 12% tinggi, dan 13% rendah (Amin & Nurwidawati, 2019). Sementara itu, di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bojonegoro, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja (Leksana, et al., 2019). Ketidakpuasan ini tercermin dalam berbagai indikator seperti meningkatnya tingkat turnover, rendahnya motivasi kerja, serta keluhan mengenai lingkungan kerja yang dianggap tidak mendukung. Kondisi ini mencerminkan adanya tantangan yang mendesak bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi akar permasalahan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kabupaten Bojonegoro, sebagai salah satu wilayah dengan potensi industri dan sektor tenaga kerja yang berkembang, mencatat fluktuasi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Bojonegoro, TPAK mengalami peningkatan dari 71,15% pada 2019 menjadi 74,60% pada 2020, tetapi kembali menurun menjadi 71,84% pada 2021. Tren ini menunjukkan dinamika tenaga kerja yang fluktuatif di wilayah tersebut. Pada tahun-tahun berikutnya, TPAK menunjukkan pergerakan positif, dengan angka mencapai 72,16% pada 2022, 74,29% pada 2023, dan 73,86% pada 2024. Data ini mencerminkan adanya upaya peningkatan akses kerja bagi masyarakat di Bojonegoro, meskipun tantangan dalam mempertahankan kestabilan partisipasi angkatan kerja tetap ada.

Tingginya partisipasi angkatan kerja belum sepenuhnya mencerminkan kualitas dan tingkat kepuasan kerja tenaga kerja di wilayah tersebut. Fenomena ini ditandai dengan sejumlah masalah seperti tingkat turnover yang tinggi, rendahnya produktivitas, serta keluhan terkait lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa karyawan yang merasa termotivasi dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam menentukan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Robbins & Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif atau negatif yang dialami seseorang terhadap pekerjaan karyawan, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, rekan kerja, sistem kompensasi, dan kepuasan pribadi. Dalam konteks ini, generasi Z (Gen Z) yang saat ini mendominasi pasar tenaga kerja membawa tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk di Jawa Timur. Gen Z dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, pengakuan, serta lingkungan kerja yang mendukung, tetapi sering merasa tidak puas jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi.

Berdasarkan survei Korn Ferry (2020), hanya 45% karyawan di Jawa Timur, termasuk mayoritas dari generasi Z, yang merasa bahwa perusahaan memberikan motivasi cukup melalui insentif, promosi, atau pengakuan. Gen Z juga dilaporkan memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, dengan alasan utama kurangnya kesempatan pengembangan karier dan ketidakcocokan lingkungan kerja (BPS Jawa Timur, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara ekspektasi

karyawan Gen Z dan kebijakan perusahaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah salah satu variabel kunci yang berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Teori motivasi seperti Hierarki Kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa motivasi kerja mencakup kebutuhan dasar seperti gaji dan keamanan kerja, serta kebutuhan yang lebih tinggi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian karier (Yusuf, 2024). Namun, di Jawa Timur, tantangan besar muncul karena banyak perusahaan belum mampu menyediakan peluang pengembangan karier yang memadai. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2023) menunjukkan bahwa 60% perusahaan di Jawa Timur belum memiliki program pengembangan karier yang terstruktur, sehingga memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, terutama di kalangan karyawan muda seperti Gen Z.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor signifikan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Menurut Lazarus (2020), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikososial yang memengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan. Laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan (2023) menunjukkan bahwa sekitar 40% perusahaan di Jawa Timur belum memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Masalah lain yang sering muncul adalah kurangnya dukungan psikososial di tempat kerja, dengan 35% karyawan melaporkan hubungan interpersonal yang tidak harmonis di lingkungan kerja karyawan. Hal ini berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja, terutama pada sektor industri seperti manufaktur dan jasa.

Di sektor manufaktur, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai sering kali menjadi keluhan utama, sementara di sektor jasa, tantangan utamanya adalah menyediakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur (2022) mengungkapkan bahwa 48% karyawan merasa beban kerja karyawan terlalu tinggi, yang berdampak pada ketidakpuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, termasuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan psikososial.

Dalam konteks ini, teori *Job Characteristics Model* oleh Hackman dan Oldham menjadi relevan, karena mengidentifikasi karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik sebagai faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja (Dyah et al, 2021). Karyawan yang merasa pekerjaannya memberikan variasi keterampilan dan otonomi yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan dan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi kunci bagi perusahaan di Jawa Timur untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua jenis rancangan, yaitu survei dan eksplanatori. Rancangan survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan di Jawa Timur, yang berisi pertanyaan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data langsung dari responden terkait variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan rancangan eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel dalam penelitian ini, yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Pendekatan eksplanatori memungkinkan peneliti untuk memahami lebih dalam bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) melalui metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil pengujian hipotesis disajikan dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Path Coefficient	P-Value
H1	Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja Karyawan	3.367	0.001
H2	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja Karyawan	2.741	0.006

Sumber: Lampiran 5, Data Diolah 2025

Hipotesis H1, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti signifikan dengan koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 3.367 dan nilai $p = 0.001$. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis H2, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, juga terbukti signifikan dengan koefisien jalur sebesar 2.741 dan nilai $p = 0.006$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswa Pratama & Nanda Tia Losi (2021), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, penelitian oleh Nur Istiana, Rizaldi Putra, dan Harry Patuan Panjaitan (2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi lainnya seperti yang dilakukan oleh Aisyaturrido et al. (2021) juga mengkonfirmasi bahwa motivasi merupakan faktor mediasi yang menghubungkan kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memastikan bahwa lingkungan kerja yang diberikan nyaman, mendukung produktivitas, serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan agar kepuasan kerja tetap tinggi. Beberapa langkah yang dapat diambil meliputi peningkatan fasilitas kerja, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun dengan atasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan studi yang signifikan dan relevan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan 2 model pengukuran yaitu *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis menggunakan alat uji SmartPLS 4.0.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 3.367 dan nilai $p = 0.001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan faktor-faktor yang memotivasi karyawan, seperti pemberian insentif, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Dengan demikian H1 yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan di Bojonegoro, Jawa Timur” dapat diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 2.741 dan nilai $p = 0.006$. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas, suasana kerja, maupun hubungan interpersonal agar karyawan tetap merasa puas dan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian H2 yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan di Bojonegoro, Jawa Timur” dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyaturrido, A., Wibowo, I., & SE. MM, N. (2021). The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*, 7–15. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v2n2p2>
- Amin, L. K., & Nurwidawati, D. (2019). Profil Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2).
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377-398.

- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls*. Pascal Books.
- Dyah, W., Umar, N., Musadieg, A., & Nayati, U. H. (2021). The mediating role of career development: a study of the effect of job characteristics and job placement on employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(4), 328-343.
- H. Syamsul Bahri, M.M. , Dr. H. Fahkry Zamzam, M.M., M. H. (2021). *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS Mengenal SEM-AMOS*.
- Hendri, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Bintani Jaya. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(1), 17-24.
- Istiana, N., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Competence, Work Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Teacher Performance at Yayasan Pondok Pesantren Darul Hikmah Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.pdf. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2).
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Khan, M., Mahmood, A., & Shoaib, M. (2022). Role of Ethical Leadership in Improving Employee Outcomes through the Work Environment, Work-Life Quality and ICT Skills: A Setting of China-Pakistan Economic Corridor. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/su141711055>
- Lazarus, R. S. (2020). Psychological stress in the workplace. In *Occupational stress* (pp. 3-14). CRC Press.
- Leksana, Y. A., Indrawati, M., & Hidayat, H. (2019). Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan daerah (Bappeda) Kabupaten Bojonegoro Ditinjau Dari Aspek Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 572-584.
- 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(02), 19. <https://doi.org/10.30829/jombi.v4i02.11925>
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1).
- Putra, N. P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.7868/s0207352813080064>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Suifan, T. S. (2019). the Effects of Work Environmental Factors on Job Satisfaction: the Mediating Role of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20(0), 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millenial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16517>
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1). <https://doi.org/10.29252/jmdp.33.1.3>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1). <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Toni, N., MM, C., Anggara, L., Ak, S., & Ak, M. (2021). *Analisis Partial Least Square Studi pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Merdeka Kreasi Group.
- USMAN, O., & Mgt, M. B. (2020). *Structural Equation Modeling: Partial Least Square*. UNJ PRESS.
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. W. A., & Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian*. Deepublish.
- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi dalam Organisasi; Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1-24.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>