

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DIREKTORAT JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT ISLAM DI JAKARTA PUSAT)

Ahmad Hidayat¹, Syaiful Anwar²

^{1,2}Universitas Budi Luhur

¹ahmadhdyt28@gmail.com, ²syaiful.anwar@budiluhur.ac.id

Received: 10-04-2024

Revised: 15-04-2024

Approved: 29-04-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner pada pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat. Teknik pengambilan sampel dengan metode non-probability sampling yaitu dengan teknik purposive sampling dengan keseluruhan sebanyak 40 responden. Alat analisis yang digunakan adalah deskriptif (data primer) dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang dibantu dengan skala likert dan diberikan kepada responden. Alat analisis yang digunakan adalah Software SPSS versi 20 dan 25. Hasil analisis linier berganda menggunakan metode analisis regresi linier berganda. $Y = 1,392 + 0,523 (X1) + 0,137 (X2) + 0,307 (X3) + \epsilon$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat.

Kata Kunci: *Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Susan, 2019). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Semakin ketat tingkat persaingan bisnis perusahaan akan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing didalam melawan perkembangan tersebut, serta untuk kelangsungan karyawan yang bekerja (Sugiyarti, 1945). Perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi pegawai agar pegawai pun merasa puas sehingga kinerjanya pun semakin baik (Giantari & Riana, 2017). Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Brury, 2016).

Motivasi Kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan (Purba et al., 2019). Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasional terhadap perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat sebab, budaya organisasi dapat mendukung strategi dari sebuah organisasi, dan budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara cepat dan tepat (Hendra, 2020). Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan Bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normative perilaku organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, turnover yang tinggi dan lain sebagainya (Putra, 2015). Fenomena yang sedang terjadi dari hasil observasi yang peneliti lakukan di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam adalah sering terjadi keterlambatan terhadap pemberian insentif kepada pegawai, kurangnya kedisiplinan pada pegawai terhadap jam kerja yang telah ditentukan, serta perubahan tata letak ruang kerja.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Kurniasari & Maulana, (2019) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Motivasi

Menurut Winardi dalam (Yakup, 2017) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Jadi motivasi sebagai daya dorong yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.

Budaya Organisasi

Menurut Afandi, (2018) Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tidak kalah penting di dalam pencapaian kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat yang berjumlah 253 orang. Prosedur dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian yakni berjumlah 30 sampai dengan 500 sampel. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang akan diteliti. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10-20. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan ukuran sampel menurut (Sugiyono, 2019) yang dimana analisis yang digunakan peneliti adalah multivariate dengan korelasi atau regresi berganda maka, jumlah sampel yang diambil 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian berjumlah 4 (variabel independen + variabel dependen). Maka jumlah minimal anggota sampel dalam penelitian ini = 10×4 variabel = 40 responden Pegawai Negeri Sipil dari keseluruhan populasi dari yaitu Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat. Karena terbatasnya tenaga dan waktu peneliti.

Tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t, pengujian data dilakukan dengan software SPSS version 25.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan data residual berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51541722
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.052
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil *output* SPSS, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 2.
Hasil Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.392	2.201		.632	.531		
	Motivasi	.523	.065	.570	8.003	.000	.491	2.035
	Budaya Organisasi	.137	.074	.166	1.856	.072	.311	3.211
	Lingkungan Kerja	.307	.098	.316	3.121	.004	.244	4.102

Dapat dilihat nilai *tolerance* diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang 10, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3.
Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Motivasi	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.609**	.712**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.609**	1	.829**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.712**	.829**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.896**	.775**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

Hasil uji korelasi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,896 yang menunjukkan bahwa korelasi sangat kuat dengan arah hubungan yang positif, yang artinya apabila Motivasi menurun maka Kepuasan kerja

- pegawai juga akan menurun dan begitu pula sebaliknya. Pada kolom sig. (*2-tailed*) terdapat nilai 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja Pegawai dengan Motivasi.
- 2) Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,775 yang menunjukkan bahwa korelasi kuat dengan arah hubungan yang positif, yang artinya apabila Budaya Organisasi meningkat maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Pada kolom sig. (*2-tailed*) terdapat nilai 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja pegawai dengan budaya organisasi.
 - 3) Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,859 yang menunjukkan bahwa korelasi sangat kuat dengan arah hubungan yang positif, yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Pada kolom sig. (*2-tailed*) terdapat nilai 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja pegawai dengan lingkungan kerja.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.392	2.201		.632	.531		
	Motivasi	.523	.065	.570	8.003	.000	.491	2.035
	Budaya Organisasi	.137	.074	.166	1.856	.072	.311	3.211
	Lingkungan Kerja	.307	.098	.316	3.121	.004	.244	4.102

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,392 + 0,523 X_1 + 0,137 X_2 + 0,307 X_3 + \epsilon$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta 1,392 artinya jika Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 1,392.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 52,3 % dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,137. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 13,7 % dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

- 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 30,7 % dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.910	.903	1.577	1.683

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien Determinasi/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,903 artinya sebesar 90,3 % dari nilai kepuasan kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 9,7 % (100% - 90,3 %) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 6.
Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.392				
	Motivasi	.523	.065	.570	8.003	.000	.491	2.035
	Budaya Organisasi	.137	.074	.166	1.856	.072	.311	3.211
	Lingkungan Kerja	.307	.098	.316	3.121	.004	.244	4.102

$$df = n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36, \text{ maka } t_{\text{tabel}} = 2,028$$

Hasil uji t sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)

- a. $T_{\text{hitung}} (8,003) > t_{\text{tabel}} (2,028)$, maka H_1 diterima.
- b. $\text{Sig.} (0,000) < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_1 diterima.

Artinya, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

2. Budaya organisasi (X_2)

- a. $T_{\text{hitung}} (1,856) < t_{\text{tabel}} (2,028)$, maka H_2 ditolak.
- b. $\text{Sig.} (0,072) > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_2 ditolak.

Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

3. Lingkungan kerja (X_3)

- a. $T_{\text{hitung}} (3,121) > t_{\text{tabel}} (2,028)$, maka H_3 diterima.
- b. $\text{Sig.} (0,004) < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_3 diterima.

Artinya, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat. Hal ini dapat terlihat bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan pegawai mempunyai motivasi yang merupakan faktor unggul dalam menciptakan kepuasan kerja, dengan adanya pemberian motivasi seperti insentif, jabatan dan fasilitas dapat memberikan semangat kerja yang lebih, dengan terjadinya hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Rotua Turnip, 2018), hasil menggambarkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat. Hal ini dapat terlihat bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dikarenakan pegawai belum merasakan faktor budaya organisasi yang baik seperti Kedisiplinan, yaitu mentaati peraturan perusahaan. Hubungan organisasi, yaitu keterikatan semua level jabatan-jabatan dan Komunikasi, yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawai. Hal-hal tersebut merupakan faktor budaya organisasi yang baik dan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andi, Sudarno, 2019), hasil menggambarkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat. Hal ini dapat terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dikarenakan pegawai merasakan faktor lingkungan kerja yang baik yaitu tidak adanya kebisingan saat bekerja, suhu udara yang baik, keamanan yang baik. Hal tersebut yang dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018), hasil menggambarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Bahwa 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu semakin besar instansi memberikan motivasi kepada pegawai, baik berupa promosi atau insentif maka akan dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. 2) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu instansi berusaha membuat kedisiplinan, komunikasi, dan hubungan organisasi yang baik, sehingga pegawai nyaman dalam bekerja dan dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat hasil yang maksimal. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu semakin besar instansi menjaga fasilitas yang ada di tempat

kerja maka pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Andi, Sudarno, N. (2019). Effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kewirausahaan Dan Bisnis*, 59(1), 59–70.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong Monce. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 4(No. 1), 1–16.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 6471–6498. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1708>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249–254.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Sjendry Loindong. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Saputra, A., & Rotua Turnip, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. *Januari*, 29(2), 1.
- Sugiyarti, G. (1945). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. 105(3), 129–133. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHOci4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. file:///C:/Users/Rizky Fauziah/Downloads/429-1114-1-SM.pdf
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>