

Efek *Locus of Control* dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Marza Dona^{1✉}, Jhon Veri², dan Lusiana³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan merupakan faktor psikologis yang mewakili kondisi perasaan seorang karyawan terhadap karyawanannya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, dan pelatihan terhadap motivasi kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*), yaitu teknik analisis statistik multivariat berbasis varian yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Variabel yang diuji adalah *locus of control* (X1), pelatihan (X2), motivasi kerja (Z), dan kepuasan kerja (Y). Data diperoleh dari hasil pembagian kuisisioner pada 102 responden yang merupakan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (Bapperida) Kota Solok pada bulan Desember 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Pelatihan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi. *Locus of control* merupakan potensi diri pada seseorang, yang apabila memiliki karakter positif dapat meningkatkan kepuasan kerja pada suatu instansi. Temuan pada penelitian ini dapat dimanfaatkan Bapperida kota Solok untuk meningkatkan *locus of control* pegawai, mempertahankan motivasi kerja dan meningkatkan pelatihan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Locus of control, motivasi, pelatihan.

Abstract

Job satisfaction is a psychological factor that represents an employee's feelings towards their employees. The purpose of this study is to determine the effect of locus of control and training on work motivation through motivation as a mediating variable. The method used in this study is PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*), which is a variant-based multivariate statistical analysis technique used to test the relationship between variables. The variables tested are locus of control (X1), training (X2), work motivation (Z), and job satisfaction (Y). Data were obtained from the results of distributing questionnaires to 102 respondents who were employees of the Regional Development Planning Research and Innovation Agency (Bapperida) of Solok City in December 2025. The results showed that locus of control had a positive and significant effect on job satisfaction and work motivation, and had a positive and significant effect on job satisfaction through work motivation. Training had a positive but not significant effect on job satisfaction. Training had a positive and significant effect on motivation and on job satisfaction mediated by motivation. Locus of control is a potential in a person, which if it has a positive character can increase job satisfaction in an agency. The findings of this study can be utilized by Bapperida of Solok City to increase employee locus of control, maintain work motivation and improve training.

Keywords: job satisfaction, locus of control, motivation, training.

Copyright (c) 2026 Marza Dona, Jhon Veri, Lusiana

✉ Corresponding author :

Email Address : marzadona@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan merupakan faktor psikologis yang mewakili kondisi perasaan seorang karyawan terhadap karyawanannya. Kepuasan kerja akan tercapai ketika harapan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan tugas yang dilakukannya. Kondisi subjektif dari kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi yang membandingkan antara kewajiban yang diberikan seorang karyawan dengan hak yang diterimanya (Putri et al., 2025). Sikap seseorang karyawan terhadap karyawanannya yang berhubungan dengan nilai yang diterima atau dengan hasil yang diyakini seharusnya diterima juga merupakan definisi dari kepuasan kerja. Instansi atau perusahaan yang karyawannya memiliki kepuasan kerja yang tinggi, memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan yang lebih baik (Vanessa & Nawawi, 2022).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat beragam, antara lain lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi (Hulu et al., 2024). Faktor lainnya adalah beban kerja dan fleksibilitas kerja (Sitorus & Siagian, 2023). Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh locus of control, pelatihan, dan kadang dimediasi oleh motivasi kerja (Santoso et al., 2024).

Locus of control adalah persepsi individu terhadap tingkat kendali yang dimiliki atas kehidupan dan kejadian-kejadian seorang individu. Locus of control dibagi menjadi dua dimensi yaitu internal dan eksternal. Individu dengan locus of control internal cenderung merasa memiliki kendali atas diri, dan nasib mereka sendiri, sedangkan individu dengan locus of control eksternal cenderung merasa bahwa kejadian-kejadian di luar kendali dirinya sendiri. Baik locus of control internal maupun eksternal sama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Aminullah et al., 2024). Hasil penelitian di Pakistan menunjukkan bahwa locus of control memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Hassan et al., 2022), namun ada juga yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara locus of control dengan kepuasan kerja karyawan (Simmers & McMurray, 2022).

Pelatihan merupakan faktor yang berpengaruh erat terhadap kepuasan kerja. Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan karyawanannya sehari-hari, sehingga meningkatkan capaian kinerja instansi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, antara lain pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit di Lampung Tengah (Aprianti et al., 2025).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan yang dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang, juga merupakan dorongan di dalam diri manusia yang memberi daya, dan mengarahkannya untuk melaksanakan tugas dengan baik di lingkungan kerjanya (Adinata & Turangan, 2023). Seorang karyawan yang telah memiliki motivasi yang besar dapat bersifat energik dan bersemangat, sebaliknya seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi sering memiliki kecenderungan

merasa tidak nyaman dan tidak senang dengan suasana lingkungan kerja, sehingga dapat menghambat kemajuan perusahaan (Firmansyah & Ubaidillah, 2022).

Sintesis variabel kepuasan kerja menjelaskan bahwa dimensi klasik tetap relevan, tetapi dimensi modern (fleksibilitas, keseimbangan hidup, budaya organisasi) semakin dominan. Motivasi kerja adalah pendorong utama kepuasan kerja (Asya & Nurwidawati, 2023). Pelatihan karyawan meningkatkan kepuasan melalui pengembangan kompetensi (Faizal, 2024). Locus of control internal memperkuat kepuasan kerja, sedangkan locus of control eksternal melemahkan (Idrus, 2023).

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh locus of control, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan dan Riset Inovasi Daerah (Bapperida) Kota Solok dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

METODOLOGI

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2025 di Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (Bapperida) Kota Solok. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner pada 102 responden yang merupakan pegawai yang bekerja di Bapperida Kota Solok, dan dari 102 responden tersebut ada 2 orang responden yang tidak mengembalikan kuisioner yang dibagikan, sehingga data yang diperoleh berasal dari 100 responden. Untuk mengukur tanggapan responden terhadap topik yang diteliti, kuisioner yang dibagikan menggunakan skala Likert dengan lima kelas, yaitu sangat tidak setuju (1) tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling), yaitu teknik analisis statistik multivariat berbasis varian yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel (model struktural) dan variabel dengan indikatornya (model pengukuran). PLS SEM menyempurnakan model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Model-model yang dimaksud diantaranya adalah analisis regresi, analisis jalur, dan analisis faktor konfirmatori (Mayawi et al., 2022). Metode ini merupakan metode prediktif yang fleksibel, cocok untuk sampel kecil, data yang tidak terdistribusi normal, dan pemodelan kompleks. Variabel yang diuji pada penelitian ini adalah locus of control (X1), pelatihan (X2), motivasi kerja (Z), ketiga variabel digunakan untuk menduga tingkat kepuasan kerja (Y) pegawai di Bapperida Kota Solok. Keempat variabel diuraikan ke dalam 38 indikator.

Data diolah menggunakan SmartPLS 4.1.1.7. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga locus of control berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Solok

H2: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Solok

H3: Diduga locus of control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Solok

H4: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Solok

H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Solok

H6: Diduga locus of control berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Solok

H7: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kota Solok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (Bapperida) Kota Solok merupakan unsur perencanaan pembangunan daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota. Bapperida memiliki peran sentral dalam merumuskan kebijakan pembangunan, mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah serta penyelenggaraan urusan penelitian dan pengembangan (riset dan inovasi) sesuai dengan kewenangan daerah. Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, Bapperida didukung oleh 102 orang aparatur yang terdiri dari 65 orang ASN (PNS dan PPPK) serta 37 orang Non ASN (pegawai kontrak dan THL) (Tabel 1 dan 2).

Tabel 1. Data Sumberdaya manusia (SDM) Bapperida Kota Solok berdasarkan jenis kelamin

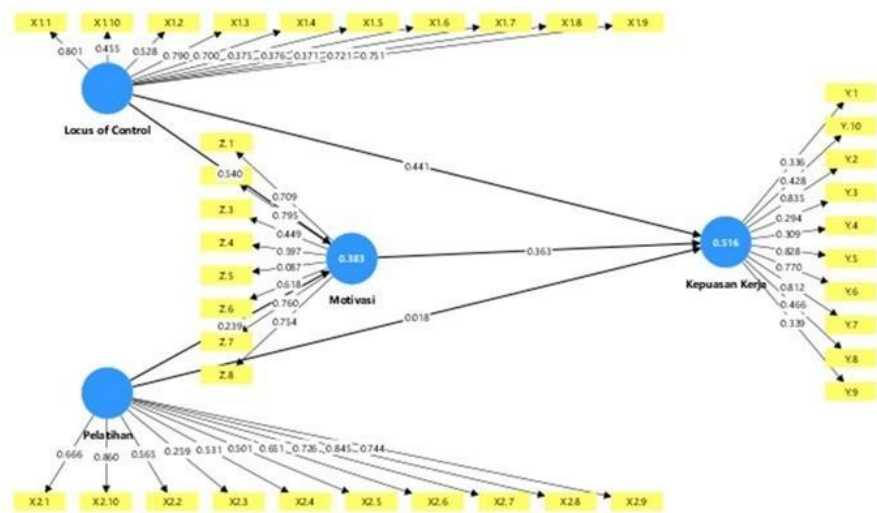
No	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	ASN (PNS dan PPPK)	22	43	65
2	Non ASN (pegawai kontrak dan THL)	12	25	37
	Jumlah	34	68	102

Tabel 2. SDM berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan	Status Kepegawaian		Jumlah
		ASN	Non ASN	
1	S3	1	0	1
2	S2	38	0	38
3	S1	23	18	41
4	D3	3	5	8
5	SMA	5	9	14
	Jumlah	70	32	102

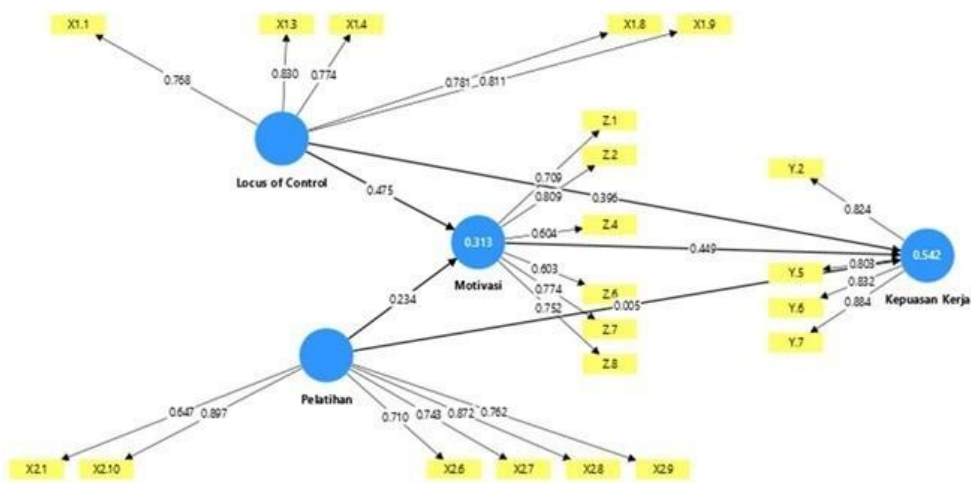
Penilaian Outer Model dan Inner Model

Hasil analisis outer loadings menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai validitas konvergen, sehingga indikator tersebut dianggap tidak valid (Gambar 1).



Gambar 1. Structural Model sebelum dieliminasi

Indikator yang memiliki nilai korelasi di bawah validitas konvergen 0,6 adalah indikator X1.5, X1.6, X1.7, X1.10 (Locus of Control), X2.2, X2.3, X2.4, X2.5 (pelatihan), Y1, Y3, Y4, Y8, Y9, dan Y10 (kepuasan kerja), Z3, Z4, dan Z5 (motivasi). Solusi yang dapat dilakukan agar memenuhi syarat validitas konvergen dengan mengeliminasi indikator-indikator dengan nilai rendah tersebut secara bertahap (Gambar 2).



Gambar 2. Structural Model setelah dieliminasi

Penilaian inner model dilakukan dengan melihat nilai R-square, yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel endogen (terikat) dijelaskan oleh variabel eksogen (bebas). Hasil penilaian inner model pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Evaluasi nilai R-square

Variabel	R-Square	Adjusted R-square
----------	----------	-------------------

Kepuasan kerja	0,542	0,528
Motivasi kerja	0,313	0,219

Nilai R-Square pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,542 atau sebesar 54,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model ini, dan sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. R^2 adjusted memperhitungkan jumlah variabel independen, dan ukuran sampel, sehingga lebih akurat dibandingkan nilai R-square untuk menilai model dengan banyak prediktor. Nilai adjusted R-square untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,528, yang artinya setelah dilakukan penyesuaian, sekitar 52,8% variasi kepuasan kerja masih dapat dijelaskan oleh model. Perbedaan kecil antara R-square (0,542) dan R-square adj (0,528) menunjukkan bahwa model tidak terlalu overfitting dan variabel-variabel yang digunakan cukup relevan.

Nilai R-square motivasi sebesar 0,313 atau 31,3 % variasi motivasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, dan sisanya sebesar 68,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai adjusted R-square sebesar 0,219 menjelaskan bahwa hanya 21,9% variasi motivasi yang benar-benar dijelaskan oleh model secara signifikan. Perbedaan antara R-square (0,313) dan Adjusted R-square (0,219) menunjukkan bahwa sebagian variabel independen mungkin tidak terlalu kuat kontribusinya dalam menjelaskan motivasi.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki kekuatan penjelasan dalam skala sedang (tidak lemah, tapi juga belum sangat kuat). Variabel-variabel independen yang digunakan cukup berkontribusi dalam menjelaskan kepuasan kerja, namun masih ada faktor lain yang belum tercakup. R-square adjusted yang nilainya sedikit lebih rendah dari R-square, menunjukkan bahwa model relatif stabil dan tidak terlalu dipengaruhi oleh jumlah variabel (Ozili, 2023).

Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

Pengaruh langsung adalah dampak suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung tanpa perantara, misalnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Pengaruh langsung dan tidak langsung ditampilkan dalam bentuk tabel path coefficient (Tabel 4).

Tabel 4. *Path coefficient*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
<i>Locus of control</i> -> Kepuasan kerja	0,396	4,795	0,000	Hipotesis Diterima
<i>Locus of control</i> -> motivasi kerja	0,475	7,211	0,000	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,449	4,726	0,000	Hipotesis Diterima
Pelatihan -> Kepuasan kerja	0,005	0,060	0,952	Hipotesis Ditolak
Pelatihan -> motivasi kerja	0,234	2,626	0,009	Hipotesis Diterima

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh langsung locus of control terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap motivasi kerja memiliki nilai t statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara locus of control dengan kepuasan kerja (H_1 diterima). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara locus of control terhadap motivasi kerja (H_2 diterima). Terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (H3 diterima), serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan motivasi kerja (H5 diterima). Adapun pengaruh langsung antara pelatihan dengan kepuasan kerja memiliki nilai positif dan tidak signifikan (H4 ditolak). Hal ini disebabkan karena nilai t statistik pelatihan terhadap kepuasan kerja $< 2,01$, dan p-value nya $> 0,05$ (tidak signifikan).

Pengaruh tidak langsung adalah dampak yang terjadi ketika variabel bebas (X) mempengaruhi variabel perantara/mediasi (Z), yang kemudian mempengaruhi variabel terikat (Y) (Tabel 5).

Tabel 5. Spesific indirect effect

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
<i>Locus of control</i> -> Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,214	3,560	0,000	Hipotesis Diterima
Pelatihan -> Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,105	2,601	0,009	Hipotesis Diterima

Tabel 5 menjelaskan bahwa locus of control memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja, sehingga H6 diterima. Hal ini disebabkan karena nilai t statistiknya $> 2,01$, dan p-value $< 0,05$. Begitu juga dengan pelatihan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja, sehingga H7 diterima.

SIMPULAN

Variabel locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H1 diterima). Variabel locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (H2 diterima). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H3 diterima). Pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja (H4 ditolak). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (H5 diterima). Locus of control memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (H6 diterima), serta pelatihan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (H7 diterima).

Saran bagi peneliti berikutnya agar menambah jumlah variabel independen penelitian kompetensi, kompensasi, dan sebagainya atau menambahkan variabel mediasi agar mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi, dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala Bapperida Kota Solok dan seluruh staf yang telah memberikan bantuan, dan dukungan moril dalam mensukseskan penelitian ini.

Referensi :

- Adinata, M., & Turangan, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Aminullah, R., Rosilawati, W., & Zuliansyah, A. (2024). Pengaruh locus of control internal dan locus of control eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan Retail Roti'O PT Sebastian Citra Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam (Studi Kasus Retail Roti'O Bandar Lampung). *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(5), 2216–2225.
- Aprianti, D., Mahrinasari, M., & Hayati, K. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 15(1), 189–198. Retrieved from <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1979/1260>
- Asya, I., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT . " X ". *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 572–582.
- Faizal. (2024). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di era modern. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(6), 547–560.
- Firmansyah, M., & Ubaidillah, H. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir , Pelatihan , dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT . Sekawan Kosmetik Wasantara. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(3), 1–11.
- Hassan, Q., Mubeen, N., Ali, S., & Sajjid, N. (2022). Job satisfaction through performance appraisal: moderating role of Locus of control. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 12(3), 73–90. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v12i3.242>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M., Oktapiani, M., & Aziza, P. (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Edunomika*, 08(02), 1–10.
- Idrus, M. (2023). Pengaruh peran Locus of Control terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Maros. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 12(3), 304–311.
- Mayawi, -, Bustan, A., Nurhayati, -, Fitriawati, A., & Salmin, M. (2022). Penerapan metode Structural Equation Modelling dengan Path Analysis untuk menganalisis pengaruh motivasi orang tua dan kondisioning rumah terhadap akhlak (mandiri, kerja keras, dan tanggung jawab) siswa. *Amalgamasi: Journal of Mathematics and Applications*, 1(1), 18–24. <https://doi.org/10.55098/amalgamasi.v1.i1.pp18-24>
- Ozili, P. (2023). *The acceptable R-square in empirical modelling for social science research* (No. 116496). Munich. Retrieved from https://mpra.ub.uni-muenchen.de/116496/1/MPRA_paper_116496.pdf
- Putri, D., Kusuma, I., & Anggraini, N. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan reward terhadap kepuasan kerja karyawan pada Falala Chocolate Bali. *Jurnal Emas*, 6(6), 1319–1334.
- Santoso, T., Yulasmi, & Veri, J. (2024). Pengaruh Locus of control dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1869–1879.
- Simmers, C., & McMurray, A. (2022). Navigating work career through locus of control and job satisfaction : The mediation role of work values ethic. *Merits*, 2, 258–269.
- Sitorus, T., & Siagian, H. (2023). Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194.
- Vanessa, V., & MT, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(02), 497–506.