

# **ANALISI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELTA SINERGI PRIMA**

Debyson  
STIAMAK Barunawati Surabaya  
Jl. Perak Barat No. 173, Surabaya, Indonesia 60165  
[Debyson190597@gmail.com](mailto:Debyson190597@gmail.com)

Juli Prastyorini  
STIAMAK Barunawati Surabaya  
Jl. Perak Barat No. 173, Surabaya, Indonesia 60165

## **ABSTRAK**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Delta Sinergi Prima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delta Sinergi Prima sebanyak 45 karyawan, sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah tetap menggunakan sebanyak 45 karyawan PT Delta Sinergi Prima dengan teknik *random sampling*. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) artinya Kepuasan kerja yang diterapkan kurang baik di PT Delta Sinergi Primasehingga tidak memiliki penengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang artinya Motivasi kerja yang diterapkan sudah baik di PT Delta Sinergi Prima sehingga memiliki penengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel bebas ( $X$ ) yaitu Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) Kinerja karyawan yang artinya Kinerja karyawan dan Motivasi kerja yang diberikan perusahaan semakin baik maka Kinerja karyawan semakin baik juga.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## I. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah keahlian atau pengetahuan yang mengatur peran tenaga kerja agar efektif dan efisien memudahkan terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan ialah penggerak utama roda aktivitas perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan, karyawan membutuhkan instruksi kerja atau Pemberitahuan tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dari perusahaan untuk pelaksanaan terhadap para pekerja ini dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja diperlukan dalam sumber daya manusia agar meningkatkan motivasi kerja sehingga mengurangi beban kerja karyawan tersendiri. Seorang karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan jika memiliki rasa cinta, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalani sehingga di dalam diri karyawan tersebut sudah memiliki faktor kepuasan tersendiri.

PT. Delta Sinergi Prima adalah perusahaan Teknologi Informasi yang ahli di bidang mengembangkan *software As A Service, Assessment* teknologi informasi dan *hardware* sudah mulai mengerjakan usaha pada saat tahun 2002, di bagian Pemeliharaan *hardware* Teknologi Informasi. Pada Tahun 2007, mengambil legalitas usaha yang terdaftar di Dinas perdagangan dan industri.

Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti melalui sumber PT. Delta Sinergi Prima. Ada beberapa masalah terkait kinerja karyawan PT Delta Sinergi Prima yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan bisa dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Delta Sinergi Prima November 2021 – April 2022**

No	Bulan	Presentase Absensi
1	November	0,6 %
2	Desember	0,9%
3	Januari	1,1%
4	Februari	1,3%
5	Maret	1,4%
6	April	1,5%

Sumber : PT. Delta Sinergi Prima, 2022

Pada Tabel 1.1 diatas, menunjukkan persentase diatas ketidakhadiran absensi pekerja pada bulan November 2021 hingga bulan April 2022. Bersumber pada tabel di atas terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Bahwa menunjukkan kian bertambah tinggi tingkatan ketidakhadiran pekerja maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Disaat itu permasalahan lain yang akan dapat kepuasan kerja karyawan PT Delta Sinergi Prima yaitu kurang adanya kompetensi pada diri karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pelayanan yang diberikan terhadap pelanggan menjadi kurang memuaskan dan menurunkan minat pelanggan pada pelayanan jasa.

Kinerja karyawan akan berpengaruh secara langsung terhadap perusahaan itu sendiri, jika kinerja pekerja baik maka hasil yang didapat perusahaan akan seimbang dengan apa yang ditargetkan akan berdampak positif terhadap pelayanan. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka hasil yang didapat perusahaan tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan sehingga berdampak negatif terhadap pelayanan.

Berbagai macam pendekatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada 8 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, prestasi, skill, pelatihan, kedisiplinan, kemampuan, dan kepribadian Julianti (2015). Menurut Mangkunegara (2009) berbagai macam yang mempengaruhi kinerja adalah ability kompetensi dan motivasi.

Tentang hal yang mempengaruhi perilaku kinerja Kasmir (2016) mencakup pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas dan komitmen, disiplin, kerja, kepemimpinan, kemampuan dan keahlian, gaya kepemimpinan, lingkungan, motivasi. Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan peneliti terdahulu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi Can dan Yasri (2013). Adapula menurut Fikratunil dan Rini (2016) menyebutkan berbagai macam yang mempengaruhi

kinerja ialah lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja. Sedangkan Yuliana (2017) mengatakan bahwa kompetensi dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja.

### **I.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah peneliti uraikan diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sinergi Prima ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sinergi Prima ?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sinergi Prima?

### **I.2 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi mengenai masalah pada pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sinergi Prima

### **I.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Sinergi Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Delta Sinergi Prima.
3. Untuk mengetahui kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Sinergi Prima.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, Penelitian ini diharapkan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan masalah yang dapat dikaitkan sumber daya manusia saat di perusahaan seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika tidak diperhatikan akan menjadi masalah bagi perusahaan untuk perkembangan perusahaan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati, Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai proses rekrutmen dan proses seleksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan ilmu yang sudah didapat selama perkuliahan dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Deskripsi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja ialah sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja,berkerjasama dengan teman kerja, upah yang diterima saat bekerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharap mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. Tujuan kerja memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Bagi organisasi, pembahasan kepuasan kerja akan melibatkan upaya peningkatan efisiensi organisasi dengan mengefektifkan perilaku karyawan di tempat kerja.Perilaku pegawai yang mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah faktor lain yang perlu diperhatikan selain menggunakan mesin-mesin modern akibat kemajuan jaman. Ketidakpuasan pekerja dengan pekerjaan dapat menyebabkan situasi ini buruk bagi organisasi dan individu. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan mengarah pada perilaku agresif,atau sebaliknya akan menampilkan sikap

menjaukan diri dari lingkungan sosial misalnya, seperti absen dan reaksi lain yang cenderung menghindari kegiatan berorganisasi.

## 2.2 Motivasi

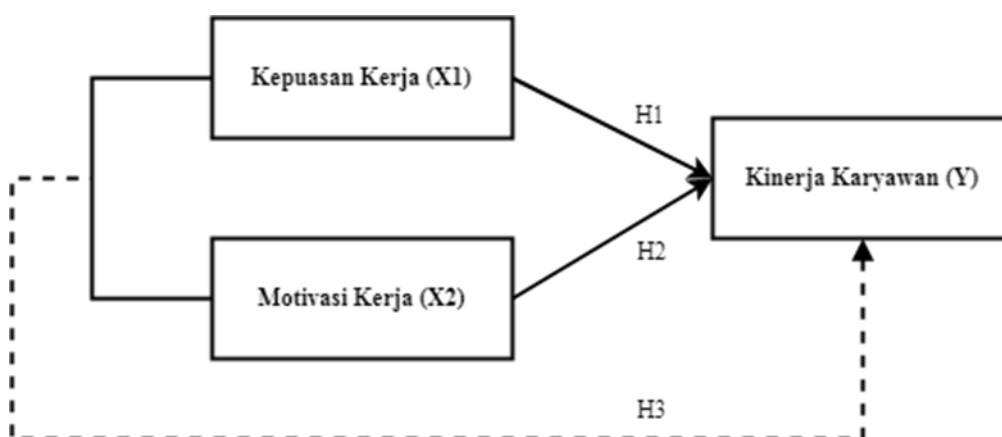
Menurut Maslow (1970) mengartikan “motivasi ialah suatu dorongan dari berbagai kebutuhan hidup manusia dari mulai fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri”. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri (drive arousal).

Demikian juga bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, sehingga masalah utama dalam penerapan motivasi adalah tentang bagaimana proses pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 2.3 Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan atau peran-peran didalamnya, dan menjadi cerminan dari kompetensi kerja dan keterampilan yang berdampak pada perusahaan, salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu sesuai dengan peran atau tanggung jawabnya, dan dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi individu tersebut Umam (2010).

## 2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Di Olah Peneliti, 2022

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Diduga ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sinergi Prima.
2. H2 : Diduga ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sinergi Prima.
3. H3 : Diduga ada pengaruh kepuasan dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Delta Sinergi Prima.

### III Metode Penelitian

Jenis metode penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Dapat diartikan, istilah menunjuk pada proses, prinsip, serta prosedur yang digunakan untuk mendapatkan jawaban atas masalah tersebut. Dalam ilmu - ilmu sosial, dapat diartikan sebagai cara seseorang melakukan penelitian Deni darmawan( 2013).

#### 3.1 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara - cara yang akan digunakan terhadap peneliti untuk mengambil data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda Riduwan (2004), tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui :

##### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. sehingga objek penelitian bersifat perilaku atau tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil Riduwan (2004). Jadi tahap pertama peneliti melakukan observasi masalah kepuasan kerja yang ada pada PT. Delta Sinergi Prima serta motivasi karyawan seperti apa yang ada pada PT. Delta Sinergi Prima sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik.

##### 2. Kuesioner

Menurut Riduwan (2004) kusioner merupakan daftar pertanyaan yang akan diberikan terhadap orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran kuesioner merupakan mencari informasi yang lengkap untuk suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden diberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- |                              |                  |
|------------------------------|------------------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | Diberikan skor 5 |
| b. Setuju (S)                | Diberikan skor 4 |
| c. Cukup Setuju (CS)         | Diberikan skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | Diberikan skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | Diberikan skor 1 |

##### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan diketahui untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku - buku yang relevan, peraturan - peraturan, laporan kegiatan, foto - foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian (Riduwan 2004).

##### 4. Wawancara

Wawancara adalah mengumpulkan suata data yang digunakan untuk mendaptkan informasi dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin memuat hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi arus informasi dalam wawancara, yaitu : pewawancara, responden, pedoman wawancara dan situasi wawancara.

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun (2016) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

1. Kepuasan kerja (X1)  
Kepuasan kerja merupakan perasaan emosi karyawan PT Delta Sinergi Prima terhadap pekerjaannya, baik dalam senang atau tidak senang. Adapun indikator menurut Hasibuan (2014) yaitu :
  - a. Skill
  - b. Kejujuran
  - c. Lingkungan kerja
  - d. Tingkat gaji
  - e. Kreativitas
2. Motivasi kerja (X2)  
Pada dasarnya kondisi dalam berpengaruh dan membangun dorongan dari dalam diri seorang pekerja yang bersamaan dengan lingkungan kerja Riduwan (2004).
  - a. Kebutuhan akan prestasi
  - b. Kebutuhan akan tingkat pekerjaan
3. Kinerja karyawan (Y)  
Kinerja karyawan adalah aktivitas atau perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas pekerjaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012) yaitu :
  - a. Ketepatan waktu
  - b. Kualitas dan Kuantitas kerja
  - c. Kemampuan kerja sama

### 3.3 Teknik Analisis Data

#### 3.3.1 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji validitas

Uji validitas data pada dasarnya digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Sugiyono (2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations, dengan r productmoment dengan mencari degree of freedom ( $df = N - k$ ), dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung  $>$  r productmoment, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak (2013).

##### 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2011). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $>$  0.60 Ghozali (2011).

#### 3.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau Ordinary Least Square (OLS). Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan Best Linear Unbiased Estimation (BLUE). Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan linieritas.

### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Ghozali (2011). Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghozali (2011) adalah :

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Atau dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

### 2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Ghazali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Varian Inflation Faktor). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $\leq$  0.1 atau sama dengan nilai VIF  $\geq$  10. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah :

- a. H0: VIF  $>$  10, terdapat multikolinieritas
- b. H1: VIF  $<$  10, tidak terdapat multikolinieritas

### 3. Uji heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini ialah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2011). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di- studentized. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2011).

### 3.3.3 Uji F (Simultan)

Uji statistik F merupakan pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ghozali (2009). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: Kepuasan (X1), Motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Y).

1. H0 diterima ketika nilai F hitung  $<$  F tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan
2. H0 di tolak ketika nilai F hitung  $>$  F tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

### 3.3.4 Uji T (Parsial)

Uji statistik t merupakan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen Ghazali (2009). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: Kepuasan (X1), Motivasi (X2), secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Y).

1. H0 diterima ketika nilai t hitung < t tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan
2. H0 di tolak ketika nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

### 3.3.5 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda merupakan alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan bahwa ada atau tidaknya hubungan fungsi atau, hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- A = Koefisien konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi kepuasan
- $\beta_2$  = Koefisien regresi motivasi
- X1 = Kepuasan
- X2 = Motivasi
- e = Estimasi error

### 3.3.6 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam dapat menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel - variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R<sup>2</sup> pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R<sup>2</sup> (R Square) saat mengevaluasi model regresi terbaik. Ghazali (2011).

## IV Hasil Dan Pembahasan

Untuk mengumpulkan data primer pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 80 responden. Hal ini diperlukan untuk menguji data yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik. Data yang dapat dipercaya harus disediakan oleh penelitian ini. Tes pertama adalah angket yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang juga memuat uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas merupakan uji kedua. Menganalisis banyak regresi linier berfungsi sebagai tes ketiga. Pengujian keempat adalah pengujian hipotesis, yang menggunakan uji t untuk penentuan parsial dan uji F untuk penentuan bersama-sama (simultan). Berikut adalah hasil tesnya :



## 4.1 Uji Instrumen

### 4.1.1 Uji Validitas

Data dalam penelitian ini telah diujikan kepada 45 responden sehingga menghasilkan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $45 - 2 = 43$ , yang dapat dinyatakan nilai  $R_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini sebesar 0,301. Adapun hasil hitungan dari uji validitas kuesioner, sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>**

<b>ITEM</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1.1</sub>	0,591	0,000	VALID
X <sub>1.2</sub>	0,643	0,000	VALID
X <sub>1.3</sub>	0,581	0,000	VALID
X <sub>1.4</sub>	0,608	0,000	VALID
X <sub>1.5</sub>	0,629	0,000	VALID
X <sub>1.6</sub>	0,426	0,000	VALID
X <sub>1.7</sub>	0,716	0,000	VALID
X <sub>1.8</sub>	0,634	0,000	VALID
X <sub>1.9</sub>	0,673	0,000	VALID
X <sub>1.10</sub>	0,372	0,000	VALID

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $R_{\text{hitung}}$  setiap item pada variabel X<sub>1</sub> lebih besar dari nilai  $R_{\text{tabel}}$  untuk jumlah 45 responden dengan tingkat signifikansi 5% yaitu 0,301 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel X<sub>1</sub> dinyatakan valid.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>**

<b>ITEM</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>2.1</sub>	0,843	0,000	VALID
X <sub>2.2</sub>	0,698	0,000	VALID
X <sub>2.3</sub>	0,811	0,000	VALID

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai  $R_{\text{hitung}}$  setiap item pada variabel X<sub>2</sub> lebih besar dari nilai  $R_{\text{tabel}}$  untuk jumlah 45 responden dengan tingkat signifikansi 5% yaitu 0,301 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel X<sub>2</sub> dinyatakan valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

ITEM	R <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Y <sub>1.1</sub>	0,747	0,000	VALID
Y <sub>1.2</sub>	0,819	0,000	VALID
Y <sub>1.3</sub>	0,734	0,000	VALID
Y <sub>1.4</sub>	0,519	0,000	VALID
Y <sub>1.5</sub>	0,521	0,000	VALID

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai R<sub>hitung</sub> setiap item pada variabel Y lebih besar dari nilai R<sub>tabel</sub> untuk jumlah 45 responden dengan tingkat signifikansi 5% yaitu 0.301, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Y dinyatakan valid.

Jadi kesimpulan pada uji validitas ini yaitu seluruh variabel didalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *alphacronbach* dengan bantuan program SPSS. Adapun hasil hitungan dari uji reliabilitas kuesioner sebanyak 28 item, sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha's	Keterangan
X <sub>1</sub> KINERJA KARYAWAN	0,793	RELIABEL
X <sub>2</sub> MOTIVASI KARYAWAN	0,691	RELIABEL
Y KINERJA KARYAWAN	0,704	RELIABEL

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data di atas diketahui nilai *cronbach alpha's* pada variabel X1 sebesar 0,793, nilai *cronbach alpha's* pada variabel X2 sebesar 0,691, dan nilai *cronbach alpha's* pada variabel Y sebesar 0,704. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai keseluruhan tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 4.2.1 Uji Linearitas

Dalam penelitian ini uji linearitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai signifikansi pada olahan data SPSS.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>1</sub>**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	82.813	14	5.915	1.767	.093
		Linearity	30.962	1	30.962	9.249	.005
		Deviation from Linearity	51.852	13	3.989	1.191	.332
Within Groups			100.431	30	3.348		
Total			183.244	44			

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *deviation from linearity* variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,332 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> berhubungan secara linear terhadap variabel Y.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>2</sub>**

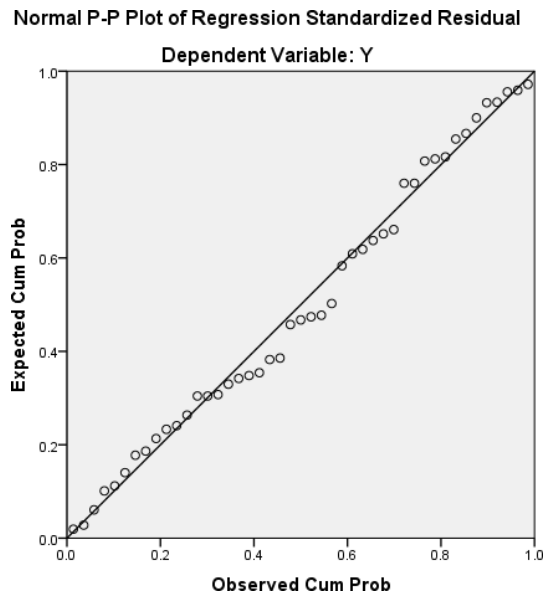
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	78.687	6	13.114	4.766	.001
		Linearity	63.409	1	63.409	23.045	.000
		Deviation from Linearity	15.277	5	3.055	1.110	.371
Within Groups			104.558	38	2.752		
Total			183.244	44			

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *deviation from linearity* variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,371 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> berhubungan secara linear terhadap variabel Y

#### 4.2.2 Uji Normalitas

Peraturan pengambilan keputusan uji normalitas yaitu, jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya. Pada penelitian ini, uji normalitas dengan melihat pada grafik *normal probability plot*, yakni :



**Grafik 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan grafik di atas, maka dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga hasil tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### 4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dari hasil nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut hasil yang dapat dilihat pada tabel *coefficients* :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.362	2.439		4.248	.000		
X1	.014	.083	.028	.169	.867	.548	1.824
X2	.683	.202	.569	3.378	.002	.548	1.824

a. Dependent Variable: Y

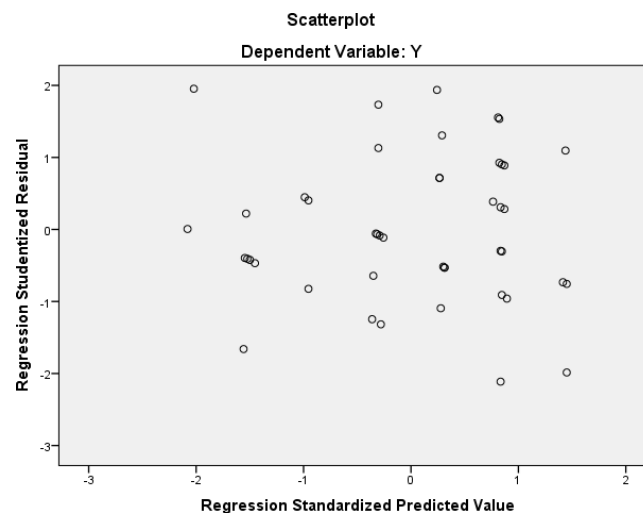
Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui nilai VIF pada variabel X1 yakni sebesar 1,824 lebih kecil dari 10 sedangkan nilai *tolerance* sebesar 0,548 lebih besar dari 0,10 dan variabel X2 sebesar 1,824 lebih kecil dari 10 sedangkan nilai *tolerance* sebesar 0,548 lebih besar dari 0,10.

Dapat disimpulkan jika hasil kedua variabel X tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dilihat pada grafik *scatterplots* yang telah di olah menggunakan program SPSS dengan peraturan titik – titik menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :



**Grafik 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil grafik diatas bahwa titik data penyebar berada di sekitar angka 0 dan tidak membentuk pola menggelombang, menyempit atau melebar. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 4.3 Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y seperti tabel :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.362	2.439		4.248	.000		
	X1	.014	.083	.028	.169	.867	.548	1.824
	X2	.683	.202	.569	3.378	.002	.548	1.824

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang digunakan yaitu kolom B (koefisien). Standar persamaan regresi linear berganda yang didapat:

$$Y = 10,362 + 0,014X_1 + 0,683X_2 + e$$

Dari hasil di atas diperoleh nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 10,362 yang artinya jika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai 0, maka  $Y$  akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 27,846.

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,014 yang artinya akan mempengaruhi  $Y$ . Dengan asumsi  $X_1$  nilainya tetap. Maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,014. Dilihat dari sisi elastisitas, maka dapat diinterpretasikan kenaikan  $X_1$  akan diikuti dengan kenaikan  $Y$  sebesar 1,4%.

Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,683 yang artinya akan mempengaruhi  $Y$ . Dengan asumsi  $X_2$  nilainya tetap. Maka  $Y$  akan meningkat sebesar 0,683. Dilihat dari sisi elastisitas, maka dapat diinterpretasikan kenaikan  $X_2$  akan diikuti dengan kenaikan  $Y$  sebesar 61,8%.

## 4.4 Pengujian Hipotesis

### 4.4.1 Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi sebagai menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden sehingga nilai  $F_{tabel}$  :

$$F_{tabel} = (k : n - k)$$

Keterangan :

$k$  : jumlah variabel *independent*

$n$  : jumlah data responden

$$F_{tabel} = (k : n - k) = (2 : 45 - 2) = (2 : 45) = 3,18$$

Perumusan hipotesis uji F yakni :

$H_3$  : Terdapat pengaruh signifikan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) terhadap  $Y$  pada PT Delta Sinergi Prima.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) terhadap  $Y$  pada PT Delta Sinergi Prima.

**Tabel 4.13 Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.491	2	31.746	11.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	119.753	42	2.851		
	Total	183.244	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Dapat diketahui nilai  $F_{hitung} = 11,134$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 sedangkan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya bahwa Terdapat pengaruh signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima.

#### 4.4.2 Uji T (Parsial)

Uji T berguna untuk menguji ada tau tidaknya pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara satu per satu (parsial) terhadap variabel Y. Jumlah sampel sebanyak 45 responden sehingga nilai  $t_{tabel}$  :

$$t_{tabel} = (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan :

$k$  : jumlah variabel *independent*

$n$  : jumlah data responden

$\alpha$  : 0,05

$$t_{tabel} = (\alpha / 2 : n - k - 1) = (0,05 / 2 : 45 - 2 - 1) = (0,025:45) = 2,018$$

Perumusan untuk uji T yakni :

$H_1$  : Terdapat pengaruh signifikan variabel X1 secara parsial terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X1 secara parsial terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima.

$H_2$  : Terdapat pengaruh signifikan variabel X2 secara parsial terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima.

$H_0$  : Terdapat pengaruh signifikan variabel X2 secara parsial terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima.

**Tabel 4.14 Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.362	2.439		4.248	.000		
	X1	.014	.083	.028	.169	.867	.548	1.824
	X2	.683	.202	.569	3.378	.002	.548	1.824

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel X1 sebesar 0,169 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 sedangkan nilai sig. sebesar 0,867 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X1 secara parsial terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima.

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel X2 sebesar 3,378 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan variabel X2 secara parsial terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien ini berguna untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.346	.315	1.689

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,346. Hal ini berarti sebesar 34,6% variabel Y dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 41,4\% = 65,4\%$  variabel Y dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6 Analisis Pembahasan

Objek penelitian pada penelitian ini sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan aktif PT Delta Sinergi Prima. Responden tersebut terbagi menjadi beberapa karakteristik. Diantaranya didominasi oleh perempuan.

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan persetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan kemaknaan dari masing-masing variabel dijelaskasebagai berikut :

##### 1. Pengaruh $X_1$ Terhadap Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_1$  sebesar 0,169 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dan nilai sig. sebesar 0,867 lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan bukti bahwa  $X_1$  pada PT Delta Sinergi Prima masih belum pada tahap optimal. Perlunya meningkatkan kepuasan kerja yang baik jika mengadakan evaluasi kinerja atau memberikan gaji serta insentif dan fasilitas serta lingkungan yang memadai.

##### 2. Pengaruh $X_2$ Terhadap Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  berpengaruh secara signifikan terhadap Y pada PT Delta Sinergi Prima. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_2$  sebesar 3,378 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 dan nilai sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan bukti bahwa  $X_2$  pada PT Delta Sinergi Prima tergolong baik sehingga dapat meningkatkan variabel Y seperti halnya mengapresiasi ide – ide yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan karyawan serta memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi.

### 3. Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan simultan terhadap variabel Y. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,134 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 dan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kedua faktor tersebut jika ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel Y. Dari kedua variabel tersebut variabel yang paling dominan adalah variabel X2 dengan berpengaruh sebesar 68,3%.

## V Penutup

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas penulis menarik kesimpulan tentang pengaruh kepuasan dan motivasi pada kinerja karyawan dengan metode kuantitatif dan teknik *random sampling*, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Sinergi Prima. Variabel kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Sinergi Prima.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Sinergi prima. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Sinergi Prima.
3. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Sinergi Prima. Variabel dominan diantaranya adalah variabel kepuasan dengan berpengaruh.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Delta Sinergi Prima, penulis memberikan saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian guna untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi perusahaan

PT Delta Sinergi Prima diharapkan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, karena semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hendaknya terus memantau masalah pokok kepuasan dan motivasi apa yang cocok diterapkan pada PT Delta sinergi prima.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan, pendukung, pedoman dan pembanding, serta menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator pada penelitian selanjutnya. Hal itu dikarenakan masih ada variabel-variabel lain yang belum ditemukan peneliti terkait dengan kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, dan status pekerjaan.



## Daftar Referensi

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Can, A., & Yusri. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Ekonomidan Bisnis*, 1, (26).
- Deni darmawan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif PT*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Keempat belas ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Julianti, Sari, Achmad Dwityanto, and S. Psi. *Hubungan Antara Kemampuan Mengajar Guru dengan Motivasi Berprestasi*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Majid, Rizqi Abdul, and Imam Ghozali. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan emisi gas rumah kaca pada perusahaan di indonesia. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015.
- MASLOW, A.H. (2016) *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Maulana, M. Iqbal. Analisis peranan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan: Studi kasus pada CV. Dharma Utama Batu. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016.
- Nitisemito. (2016) *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan (2004), *METODE dan Teknik Menyusun Tesis* Alfabeta: Bandung.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, Adji Sigit, and Anwar Prabu Mangkunegara. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 5.2 (2013): 120-129.
- Sutrisno, H. Edy. *Budaya organisasi*. Prenada Media, 2019.
- Umam, Khaerul. "Perilaku Organisasi, CV." *Pustaka Setia*, Jakarta (2010).
- Yuliana, Yuliana. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt Haluan Star Logistic." *Ilmiah Manajemen Bisnis* (2017).