



## PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Erni Latifah, Syahrums Agung dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor . Indonesia  
Syahrumsagung.17@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com

### Abstract

*This study aims to determine where the Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. This study uses Motivation and Job Satisfaction as independent variables, and Employee Performance as the dependent variable. The purpose of this study is to study and analyze Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. The number of samples used is 50 employees. The results of data analysis using SPSS with the results  $R = 0.718$ . These results indicate that there are very strong and positive differences between Motivation variables (X1) and Job Satisfaction variables (X2) on Employee Performance variables (Y). The analysis uses the F test, shows F count = 24,992 > F table 3,20, then  $H_0$  is rejected  $H_a$  accepted, meaning that it is related to significantly by showing a significant difference between Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance.*

**Keywords:** Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini jumlah populasi sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan. Hasil analisis data menggunakan SPSS dengan hasil  $R = 0,718$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif antara variabel Motivasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Analisis menggunakan uji F, menunjukkan F hitung = 24,992 > F tabel 3,20 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dengan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

### I. Pendahuluan

#### Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja

dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi

perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia didalamnya. Motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian merupakan aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah juga di latar belakang oleh faktor kondisi internal tenaga kerja, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, keahlian/keterampilan, tingkat kehadiran, inisiatif dan kreativitas, kesehatan serta perilaku/sikap. Sedangkan untuk faktor eksternal, meliputi: kedisiplinan kerja, tingkat kerjasama, perasaan aman dan nyaman dalam bekerja, teknologi yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan bidang pekerjaan sesuai dengan bidang yang diminati. Motivasi bekerja yang kurang atau yang

menunjukkan sifat kemalasan tenaga kerja akan membuat pekerjaannya tidak membuahkan hasil yang baik dan maksimal. Keterampilan tenaga kerja pun sangat mempengaruhi kualitas kerjanya. Sehingga kualitas tenaga kerja Indonesia dan hasil produksinya kurang maksimal. Menurut pendapat Handoko, T. Hani (2012:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan Menurut pendapat Hasibuan, Malayu S.P. (2014:10) manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari beberapa pengertian di atas, maka manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan kepada ketenagakerjaan atau seni dalam ketenagakerjaan dengan melaksanakan proses perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan. Dengan kata lain, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk dapat mewujudkan itu, maka perlu adanya suatu motivasi agar para karyawan atau tenaga kerja mampu bekerja dengan baik. Menurut Hasibuan, Malayu S.P. (2014:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Beberapa bentuk motivasi itu di antara lain: gaji atau upah yang sesuai, penghargaan atau prestasi atas apa yang telah dilakukan karyawan, pengarahan dan perintah yang wajar, lingkungan kerja yang kondusif, karena semua itu sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan. Inovator, Edisi (2017) Oleh Alfian Rizki munggaran, Syahrums Agung, M. Azis Firdaus, Motivasi digunakan untuk mengetahui seseorang atas sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu. kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan sedikit untuk mengetahui kepuasan kerja yang merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya terhadap sesuatu pekerjaan mereka. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: motivasi dan kepuasan kerja Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka sangat menarik untuk dikaji dan dibahas dalam penelitian.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka untuk penelitian yang lebih lanjut peneliti dapat merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Candra Intech Perkasa ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Candra Intech Perkasa ?

3. Bagaimana kinerja karyawan yang ada di PT. Candra Intech Perkasa ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Candra Intech Perkasa ?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Candra Intech Perkasa.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada PT. Candra Intech Perkasa.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Candra Intech Perkasa.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Candra Intech Perkasa.

## **II. Metodologi Penelitian**

### **Desain Penelitian**

#### **1. Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini penyusun menganalisa kasus yang diangkat dalam penelitian.

#### **2. Variabel dan Pengukurannya**

Adapun variabel yang digunakan adalah variabel Motivasi sebagai variabel independen (X1), variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel independen (X2), dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Candra Intech Perkasa yaitu Sebanyak 50 karyawan.

### Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel 50 yang ambil dari populasi itu.

### Jenis Data

#### 1.Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulisan.

#### 2.Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

### Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner dilapangan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

## III. Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)**

Butir Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	,679	0,273	Valid
X1.2	,666	0,273	Valid
X1.3	,635	0,273	Valid
X1.4	,679	0,273	Valid
X1.5	,381	0,273	Valid
X1.6	,609	0,273	Valid
X1.7	,635	0,273	Valid
X1.8	,532	0,273	Valid
X1.9	,577	0,273	Valid
X1.10	,375	0,273	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pada kolom r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel dapat dilihat dari pengujian

validitas bahwa keseluruhan item variabel penelitian penilaian Motivasi mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan n = 50 maka diperoleh r

tabel 0,273 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian motivasi kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam

penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja)**

Butir Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	,805	0.273	Valid
X2.2	,818	0.273	Valid
X2.3	,274	0.273	Valid
X2.4	,426	0.273	Valid
X2.5	,580	0.273	Valid
X2.6	,698	0.273	Valid
X2.7	,846	0.273	Valid
X2.8	,665	0.273	Valid
X2.9	,693	0.273	Valid
X2.10	,818	0.273	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disandingkan pada kolom r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel dapat dilihat dari pengujian validitas bahwa keseluruhan item variabel penelitian penilaian Kepuasan Kerja mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n = 50$  maka

diperoleh r tabel 0,273 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian kinerja karyawan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Butir Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Y.1	,876	0.273	Valid
Y.2	,895	0.273	Valid
Y.3	,885	0.273	Valid
Y.4	,893	0.273	Valid
Y.5	,364	0.273	Valid
Y.6	,610	0.273	Valid
Y.7	,893	0.273	Valid
Y.8	,523	0.273	Valid
Y.9	,568	0.273	Valid
Y.10	,885	0.273	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disandingkan pada kolom r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel dapat dilihat dari pengujian validitas bahwa keseluruhan item variabel penelitian penilaian Kinerja Karyawan mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $n = 50$  maka diperoleh r tabel 0,273 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian kinerja karyawan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian SPSS Reliabilitas X1**  
**(Motivasi)**

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Items</i>	<i>N of Items</i>
.856	,866	10

Dengan demikian Croanbach alpha 0,856

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Items</i>	<i>N of Items</i>
,902	,904	10

Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima karena memiliki nilai mendekati 1.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian SPSS Reliabilitas X2**  
**(Kepuasan Kerja)**

Dengan demikian Croanbach alpha 0,902 Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian SPSS Reliabilitas Y**  
**(Kinerja Karyawan)**

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Items</i>	<i>N of Items</i>
,930	,934	10

Dapat dilihat pada ketiga tabel diatas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,856 pada variabel motivasi, 0,902 pada variabel kepuasan kerja dan 0,930 pada variabel kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pertanyaan reliabel dan dapat diterima.

Persepsi Karyawan Terhadap Motivasi.

Analisis persepsi karyawan terhadap Motivasi (X1) dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator motivasi terdiri dari 10 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil persepsi karya tentang motivasi.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi responden terhadap motivasi pada PT. Chandra Intech Perkasa yaitu sebesar 4,33 (pada skala 1-5) dalam interval 4,21 – 5.00 dengan kategori Sangat Baik (SB).

### Persepsi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis persepsi karyawan terhadap Kepuasan Kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator Kepuasan Kerja terdiri dari 10 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil persepsi tentang Kepuasan Kerja :

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi responden terhadap kepuasan kerja pada PT. Candra Intech Perkasa yaitu sebesar 4,16 (pada skala 1-5) dalam interval 4,21-5,00 dengan kategori Sangat Baik (SB)

### Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis persepsi karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator Kinerja terdiri dari 10 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil persepsi karyawan tentang Kinerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Candra Intech Perkasa yaitu sebesar 4,05 (pada skala 1-5) dalam interval 4,21-5,00 dengan kategori Sangat Baik (SB).

### Analisis Hubungan Antara Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 4:29, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:  

$$Y = 24,651 + 0,367 X_1$$

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta intercept sebesar 24,651 merupakan nilai konstanta (a) menyatakan bahwa jika  $X_1 = 0$ , maka nilai  $Y = 24,651$
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,367. Hal ini berarti jika Motivasi ( $X_1$ ) naik satu <sup>satuan</sup> maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,367.
3. Koefisien Determinasi  
 Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square. Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,74 atau 7,4% memberikan arti bahwa rendahnya kontribusi Motivasi terhadap Kinerja sebesar 7,4%, sedangkan sisanya 92,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

### Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 4:26, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:  

$$Y = 8,147 + 0,778 X_2$$

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta intercept sebesar 8,147 merupakan nilai konstanta (a) menyatakan bahwa jika  $X_2 = 0$ , maka nilai  $Y = 8,147$
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,778. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) naik satu

satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,778.

### 3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square. Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,511 atau 51,1% memberikan arti bahwa rendahnya kontribusi Motivasi terhadap Kinerja sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 4:28, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 5,150 + 0,090 X_1 + 0,757 X_2$$

1. Nilai konstanta intercept sebesar 5,150 merupakan nilai konstanta (a) menyatakan bahwa jika  $X_1 = 0$ , dan jika  $X_2 = 0$  maka nilai  $Y = 5,150$
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,090 ini tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti jika Motivasi ( $X_1$ ) naik satu <sup>satuan</sup> maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,090.  
Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,757 ini berarti berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja naik satu <sup>satuan</sup> maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,757.
3. Koefisien Determinasi  
Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen

menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square. Pada tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,515 atau 51,5% memberikan arti bahwa rendahnya kontribusi Motivasi terhadap Kinerja sebesar 51,5%, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti ini.

### Uji T-Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui keberartian variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan menggunakan SPSS sehingga dapat ditemukan t hitung.

$$t \text{ tabel} = t (a/2; n-2) = t (0,025 ; 48) = 2,010$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas pada tabel 4:29 dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 1,958 < t tabel = 2,010 maka  $H_0$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Maka tidak signifikan.

Uji t digunakan untuk mengetahui keberartian variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan menggunakan Aplikasi Komputer sehingga dapat ditemukan t hitung.

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas dapat dilihat dari F hitung sebesar 24,992 dengan nilai Ftabel adalah 3,20 sehingga nilai F hitung > F tabel atau 24,992 > 3,20 dan tingkat nilai signifikan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, maka dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

$$F \text{ tabel} = F (k;n-2-1) = F (2;47) = 3,20$$

## V. Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Cetakan Kedua). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Azis Firdaus , Syahrums Agung, A. R. M. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sayap Mas Utama Depo Bogor*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Keduabelas). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus* (Other, Fakultas Ekonomika dan Bisnis). Diambil dari <http://eprints.undip.ac.id/37196/>
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi Motivasi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.