

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RANTAI
MULIA KENCANA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Dita Mei Seffia Sari

Nim: 212016126

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RANTAI
MULIA KENCANA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Dita Mei Seffia Sari

Nim: 212016126

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dita Mei Seffia Sari
NIM : 212016126
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Dita Mei Seffia Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

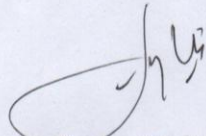
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang
Nama : Dita Mei Seffia Sari
NIM : 212016126
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

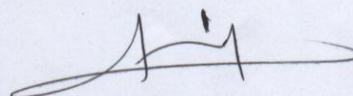
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing 1,

Pembimbing 2



Fitantina, S.E, M.Si
NIDN: 0028026301



Amidi, S.E, M.Si
NIDN : 0229056502

Mengetahui,

Dekan

n.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zalcha Trihandayani, S.E.M.Si

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*KESUKSESAN HIDUP adalah mendapatkan
KEBAHAGIAAN.*

*kunci kebahagiaan adalah seberapa bersyukur akan nikmat-
NYA. Semakin kita bersyukur, semakin pula kita bahagia.*

PERSEMBAHAN

*Sujud syukur ku persembahkan pada ALLAH SWT yang
maha kuasa, berkat dan rahmat detak jantung, denyut nadi,
nafas dan putaran roda kehidupan yang diberikan-NYA
hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi ku
pada orang-orang tersayang:*

- ❖ Kedua orang tua ku ayah (Taufik Hernedi) dan ibunda (Diana Papilaya) tercinta yang tak pernah lelah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini.*
- ❖ Nenek ku tersayang yang selalu memberikan dukungan, do'a dan semangat untuk ku.*
- ❖ Sahabat seperjuangan ku (Ayu, Shelly, Sari, Desti, dan Delly) yang selalu memberi semangat canda tawa yang sangat mengesankan selama masa perkuliahan.*



PRAKATA

Assalamua'alaikumWr. Wb.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. Atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua tercinta, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “Ya Allah, ampunilah aku dan kedua orangtuaku (Ibu dan Bapakku), sayangilah mereka seperti menyayangiku di waktu kecil ”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat di dalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang di dapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing penelitian yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimbinan dan Seluruh karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, amin yarobal'amin.

WassalamualaikumWr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

Dita Mei Seffia Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INDONESIA	xii
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INGGRIS	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya	14
C. Kerangka Pemikiran.....	16
D. Hipotesis.....	16

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	17
B. Lokasi Penelitian.....	18
C. Operasionalisasi Variabel.....	19
D. Populasi Dan Sampel	20
E. Data Yang Diperlukan.....	23
F. Metode Pengumpulan Data.....	23
G. Uji Instrumen	26
H. Analisis Data Dan Teknis Analisis	27

BAB IV. METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan.....	56

BAB V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA..... 63

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Hasil Produksi	3
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	19
Tabel 3.2	Tabel Sampel Karyawan.....	22
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.2	Hasil Uji Reabilitas.....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	42
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	43
Tabel 4.7	Gambaran Umum Jawaban Responden Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.8	Gambaran Umum Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.9	Gambaran Umum Jawaban Responden Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.11	Uji Hipotesis F (Simultan).....	53
Tabel 4.12	Uji Hipotesis t (Parsial)	54
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian	64
Lampiran 2	: Kuesioner.....	65
Lampiran 3	:Tabel Rekapitulasi Uji Instrumen.....	68
Lampiran 4	:Hasil Uji Instrumen Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	70
Lampiran 5	: Hasil Uji Instumen Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	70
Lampiran 6	: Hasil Uji Intrumen Validitas Motivasi Kerja (X1).....	71
Lampiran 7	: Hasil Uji Instumen Reabilitas Motivasi Kerja (X1).....	71
Lampiran 8	: Hasil Uji Intrumen Validitas Kepuasan Kerja (X2)	72
Lampiran 9	: Hasil Uji Instumen Reabilitas Kepuasan Kerja (X2)	72
Lampiran 10	:Karakteristik Responden	73
Lampiran 11	: Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden	75
Lampiran 12	: Hasil Regresi	79
Lampiran 13	: Hasil Uji Hipotesis F	79
Lampiran 14	: Hasil Uji Hipotesis t	79
Lampiran 15	: Hasil Koefisien Determinasi	80
Lampiran 16	: Tabel F.....	81
Lampiran 17	: Tabel t.....	83
Lampiran 18	: Surat KeteranganTelahMelakukanRiset.....	
Lampiran 19	:KartuAktivitasBimbinganSkripsi	
Lampiran20	:Sertifikat AIK	
Lampiran21	:Sertifikat TOFEL.....	
Lampiran 22	: Biodata Penulis.....	

ABSTRAK

Dita Mei Seffia Sari/ 212016126/Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. Populasi penelitian ini berjumlah 777 karyawan, dengan sampel sebanyak 88 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekuender. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Hasil Regresi Linier Berganda ada pengaruh positif variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. 2) Hasil uji Hipotesis F bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. 3) Hasil uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. 4) Hasil koefisien determinasi membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja hanya mampu berkontribusi sebesar 13,8% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang.

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja dan kinerja

ABSTRACT

Dita Mei Seffia Sari / 212016126 / The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Rantai Mulia Kencana Palembang.

The formulation of the problem in this study was there an influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at. Rantai Mulia Kencana Palembang. The purpose of this study measured the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. The population of this research was 777 employees, with 88 sample. The types of data used in this study were primary and secondary data. The data collection method was questionnaire. The data analysis used were quantitative continue with qualitative analysis. The analysis of technique used was multiple linear regression analysis, hypothesis F test, hypothesis t test, and coefficient of determination. The results of this study indicate that: 1) The results of multiple linear regressions had a positive influence on work motivation and job satisfaction variables on employee performance at PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. 2) The result of Hypothesis F test showed work motivation and job satisfaction had a significant influence on employee performance at PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. 3) The result of Hypothesis t test indicated that there was a significant influence of work motivation or job satisfaction on employee performance at PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. 4) The results of coefficient determination proved work motivation and job satisfaction had contribution 13.8% only in explaining on employee performance at PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. The results showed that there was an influence of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Rantai Mulia Kencana Palembang.

Key words: motivation, job satisfaction and performance

PENGESAHAN

NO. 329 / Abstract / LB / UMP / viii / 2020

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang h

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhinya.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen sumber daya manusia mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang manajemen sumber daya manusia adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan HRD (*Human Resource Departement*).

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasanya disingkat dengan MSDM memiliki peran yang cukup signifikan pada perkembangan suatu perusahaan. Pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu upaya atau cara dalam mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa memiliki kemampuan manajemen sumber

daya manusia yang mempunyai kemampuan perusahaan dalam mencapai kesuksesan bisnis akan lebih sulit untuk bisa dilakukan.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi. Dimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Pandi Afandi (2018: 23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hail yang baik dan berkualitas.

Menurut Edy Sutrisno (2015: 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kjerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

PT. Rantai Mulia Kencana-Energy Palembang adalah perusahanyang bergerak di bidang Pengolahan dan Pemurnian batubara berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Provinsi Sumatera Selatan Nomor : 0757/DPMPTSP.V/XI/2019 Tentang Persetujuan

izin usaha pertambangan operasi produksi khusus pengolahan dan pemurnian batubara kepada PT. RMK Energy.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi batubara pada PT. Rantai Mulia Kencana Palembang.

Tabel I.1
Data Hasil Produksi PT. Rantai Mulia Kencana-Energy Palembang
Tahun 2015-2019

No	Tahun	Target Produksi (Metrik Ton)	Realisasi (Metrik Ton)	Persentase (%)
1	2015	7.331.199	8.560.000	117
2	2016	4.800.000	5.914.012	123
3	2017	3.000.000	4.104.459	137
4	2018	3.200.000	3.087.727	96
5	2019	4.500.000	2.720.012	60

Sumber: PT. Rantai Mulia Kencana-Energy Palembang.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil produksi batu bara mengalami penurunan pada tahun 2017 sampai tahun 2019. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak tercapainya tujuan perusahaan, bisa dilihat dari tahun 2017 sampai 2019 realisasi mengalami penurunan. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan baik yang diberikan perusahaan kepadanya dalam mencapai tujuan, seperti kompetensi. Tidak ada peluang bagi pekerja untuk menunjukkan prestasinya didalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mencapai target perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Rantai Mulia Kencana Palembang adalah Motivasi Kerja. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kebutuhan rasa aman yang tidak terpenuhi seperti perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Tidak ada kebutuhan sosial atau rasa memiliki untuk diterima dalam kelompok kerja serta rasa dicintai dan mencintai, padahal jika kebutuhan sosial terpenuhi akan tercipta hubungan kerja harmonis. Kurang baiknya hubungan antara pimpinan dan karyawan untuk dihormati dan dihargai seperti kebutuhan harga diri, jika karyawan tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pimpinan dan karyawan dihormati dan diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya, karyawan pasti merasa kebutuhan harga dirinya terpenuhi.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja PT. Rantai Mulia Kencana Palembang. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Tidak adanya perkembangan karyawan dalam kenaikan jabatan seperti promosi, sedangkan kenaikan jabatan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Tidak ada pengawas untuk memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Interaksi yang tidak baik kepada rekan kerja membuat pekerjaan seseorang tidak menyenangkan, dengan ada rekan

kerja bisa membuat karyawan itu merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rantai Mulia Kencana Palembang.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja dalam produktivitas secara efektif dan efisien dalam mendapatkan profit yang akan dicapai perusahaan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (cetakan ke-14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- DebitriPrimasheila, dkk (2017). *Pengaruh Budaya Organisas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Vol.14 No.01 2017
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-7). Jakarta : Kencana Prenadamedia.
- Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati. (2019). *Metodelogi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo
- Muhammad Busro.(2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group
- M. Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. (cetakan ke-9). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-1). Pekanbaru Riau: ZanafaPublishing.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Vivin Herlina (2019). *Panduan Praktis Mengelolah Data Kuesiener Menggunakan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Walish dan Oktavianti (2019, Juli). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan*. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Vol. 1 No.1 2019*
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo