

**PENGARUH MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) YK MADIRA
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Roma Akbar

NIM: 21 2013 037

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) YK MADIRA PALEMBANG.**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama: Roma Akbar

NIM: 21 2013 037

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

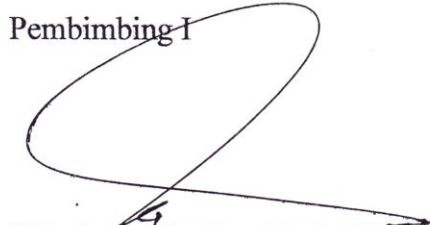
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan
Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang.


Nama :Roma Akbar
NIM :21 2013 037
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis
Program Studi :Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 30 Januari 2019

Pembimbing I


DR. Omar Hendro, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106902

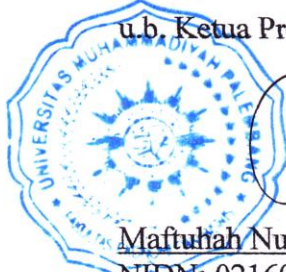
Pembimbing II


Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Maftuhah Nurrahmi, Hj. SE. M. Si
NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Roma Akbar
NIM : 21 2013 037
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan (Rumah Sakit Ibu dan Anak) YK Madira Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Sastra 1 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 pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain 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, Desember 2018



Roma Akbar

Abstract

Roma Akbar/21 2013 037/2019/The Influence of Motivation and Work Achievement on Employee Satisfaction of RSIA YK Madira Palembang / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was there any influence of motivation and work achievement on employee satisfaction of RSIA YK Madira Palembang. The objective of this study was to determine the influence of motivation and work achievement on employee satisfaction of RSIA YK Madira Palembang. This study was an associative study. The location of this study was addressed Jend. Sudirman Street No. 1051 Block C-D-E Palembang. The sample in this study was 115 people, with a purposive sampling technique. The data used were primary and secondary data. The method of collecting data used in this study were questionnaire and documentation. The data analysis methods used in this study were quantitative and qualitative analysis. The technique of analysis used multiple linear regression, F test (simultaneous), t test (partial). The test results showed that the results of multiple linear regression calculations obtained $Y = 0.800 + 0.692 X_1 + 0.554 X_2$. For the F-test was obtained $F_{obtained} (19.849) \geq F_{table} (2.35)$, meaning that there was an influence of motivation and work achievement towards the employee satisfaction of RSIA YK Madira Palembang. For t-test, the variable of motivation (X_1) was obtained $t_{obtained} (7,517) \geq t_{table} (1,658)$, meaning that motivation partially gave the influences on performance. Furthermore, the t-test of work achievement variable (X_2) was obtained $t_{obtained} (6.216) \geq t_{table} (1.658)$, meaning that work achievement partially gave the influences on employee satisfaction.

Keywords: Motivation, Job Performance and Employee Satisfaction.

PENGESAHAN

NO. 73 /Abstract/LB/UMP/ II / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSIA YK Madira Palembang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan. Jl. Jend, Sudirman No. 1051 Blok C-D-E Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 orang, dengan teknik sampling purposive. Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial). Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 0,800 + 0,629 X_1 + 0,554 X_2$ untuk uji F di dapat $F_{hitung} (19.849) \geq F_{tabel} (2.35)$, artinya Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSIA YK Madira Palembang. Untuk uji t variable motivasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (7.517) \geq t_{tabel} (1.658)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Uji t variable prestasi kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (6.216) \geq t_{tabel} (1.658)$, artinya disiplin kerja secara parsial berengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

PRAKATA

Alhamdulillahirobbilalamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih, Tuhan yang Maha Penyayang tetapi Tuhan yang tidak sedetik pun tidak pernah berhenti memberikan Hidayah, Karunia, dan nikmat-Nya seperti nikmat iman, ilmu, kesehatan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan terhadap RSIA YK Madira Palembang. Skripsi tersebut merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana dari pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan bantuan baik itu Do'a maupun berupa materiil yang sangat memiliki makna besar dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak DR. Omar Hendro, S.E, M.Si. dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan, saran, dan nasehat yang sangat berguna dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Abid Djazuli SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak H. Fauzi Ridwan, SE, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE. MSi dan Ibu Diah Isnaini Asiati, SE, MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Trisniarty AM, S.E.MM.,DR selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak DR. Omar Hendro, S.E,M.Si. dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si selaku pembimbing usulan penelitian dan skripsi.
6. Bapak DR. Omar Hendro, S.E,M.Si., Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE. MSi dan Ibu DR. Choiriyah, S.E,M.Si selaku penelaah seminar usulan penelitian.
7. Bapak DR. Omar Hendro, S.E,M.Si. Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si. dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si. selaku penguji ujian komprehensif skripsi.
8. Bapak dan ibu dosen serta staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Demikianlah skripsi ini saya tulis dengan menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mohon kritik dan saran, demi penyempurnaan. Semoga bermanfaat dan menjadi pembendaharaan ilmu pengetahuan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, 30 Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	7
1. Kepuasan Kerja	7
2. Motivasi	9
3. Prestasi Kerja	16
B. Penelitian Sebelumnya.....	18
C. Kerangka pemikiran.....	21
D. Hipotesis.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Data yang Diperlukan.....	26
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis dan Teknik Analisis.....	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN.....	34
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	34
a. Sejarah Perusahaan.....	34
b. Visi dan Misi.....	38
2. Uji Instrumen	42
a. Uji Validitas.....	42
b. Uji Reliabilitas.....	43
3. Gambaran Umum Responden.....	44
4. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	47
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
6. Uji F (Simultan).....	54
7. Uji t (Parsial).....	55
8. Uji Koefisien Determinasi.....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
1. Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan kerja.....	57
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	59
3. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	61

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....64

B. Saran.....65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel24
Tabel III.2	Data jumlah karyawan.....26
Tabel IV. 1	Hasil Uji Validitas43
Tabel IV. 2	Hasil Uji Reliabilitas.....44
Tabel IV. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....45
Tabel IV. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....46
Tabel IV. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....47
Tabel IV. 6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja.....48
Tabel IV. 7	Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi.....49
Tabel IV. 8	Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi.....51
Tabel IV. 9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....52
Tabel IV. 10	Hasil Uji F.....54
Tabel IV. 11	Hasil Uji t.....55
Tabel IV. 12	Uji Koefisien Determinasi57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Biodata Penulis
- Lampiran II Kuesioner Penelitian
- Lampiran III Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran IV Uji Validitas
- Lampiran VI Uji Reliabilitas
- Lampiran 1 Frequency Table
- Lampiran 2 Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 3 Nilai Dalam Distribusi f
- Lampiran 4 Nilai Dalam Distribusi t
- Lampiran 5 Surat Keterangan Izin Riset
- Lampiran 6 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7 Sertifikat KKN
- Lampiran 8 Sertifikat AIK
- Lampiran 9 Tabel Distribusi t
- Lampiran 10 Tabel Distribusi r
- Lampiran 11 Tabel Distribusi f
- Lampiran 12 Lembar Persetujuan Akhir Skripsi

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar Kerangka Pemikiran.....	22

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor – faktor tersebut, sumber - sumber yang dimiliki tidak akan produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Melayu S.P. Hasibuan (2018 : 202) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kerajinan, kecekatan, dan tingkat hadir karyawan dalam bekerja. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplin dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Seseorang pekerja yang bahagia adalah pekerja yang produktif.

Hasibuan (2018:144) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat diberikan berupa kompensasi yang layak, lingkungan yang aman/kondusif serta penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Hasibuan (2018 : 94) mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dapat dinilai jika pekerjaan tersebut menghasilkan mutu serta tepat waktu dalam pengerjaannya, hasil yang berkualitas serta tidak absen dalam bekerja.

RSIA YK Madira Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan. RSIA YK Madira merupakan salah satu rumah sakit ibu dan anak yang ada di kota Palembang, selain itu membuka praktek dokter bersama, menerima pasien BPJS dan asuransi lainnya. RSIA YK Madira Palembang menyadari bahwa motivasi kerja, dan prestasi kerja sangat penting dan memiliki peranan terpenting bagi perusahaan dan RSIA YK Madira Palembang.

Setelah melakukan observasi Kepuasan karyawan pada RSIA YK Madira Palembang masih kurang tercukupi. Fenomena ini dapat ditemui pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, kerja karyawan kurang bergairah itu terlihat dari bagian informasi dan bagian *doorman* yang dalam melayani atau menyapa tamu masih kurang senyum dan cekatan. Semangat kerja para karyawan menurun itu terlihat dibagian *security* yang sering malas-malasan, seperti duduk di ruangan tamu *travel*,

nonton televisi dan mengobrol karena itu semua kurangnya perhatian dari pihak manajemen. RSIA YK Madira menetapkan jam kerja karyawan menjadi dua shift yaitu : shift pertama pukul 08.00 wib - 15.00 wib dan shift kedua 14.00 wib - 21.00 wib. Walaupun peraturan mengenai jam kerja sudah dibuat, tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat ke kantor hingga pukul 09.00 wib. Bahkan karyawan pulang lebih awal pada saat jam makan siang dan tidak kembali ke kantor. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada RSIA YK Madira tidak tercapai.

Pentingnya motivasi dan dorongan dari dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk kepuasan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya maka perusahaan perlu memberikan motivasi materil kepada kinerja karyawan seperti kenaikan gaji, bonus dan insentif. Ada juga perusahaan yang memotivasi non material seperti perhatian dari pimpinan, penghargaan, pujian dan kerja sama antar karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat, sehingga bisa memperbaiki kinerja karyawan secara optimal. Dalam kenyataanya ,informasi yang diperoleh dari sebagian karyawan RSIA YK Madira Palembang mengatakan bahwa motivasi yang yang diberikan perusahaan masih kurang optimal mulai dari pembagian gaji, bonus, dan insentif yang tidak sesuai, perhatian dari pimpinan, penghargaan, pujian dan kerja sama antar karyawan yang tidak efektif dan efisien di dalam perusahaan.

Hal ini terlihat dari motivasi material pada kinerja karyawan seperti pembagian gaji karyawan yang tidak sesuai dengan Gaji para karyawan RSIA YK MADIRA 2.000.000,00 setiap bulannya. Gaji tersebut terdiri dari gaji pokok, uang makan dan transportasi. Gaji tersebut dibawah upah minimum kota Palembang (UMK) yaitu Rp. 2.249.000,00. Gaji yang diterima para karyawan berdasarkan pengalaman kerja, pendidikan dan jabatan. Gaji sejumlah itu sering diterima karyawan tidak tepat waktu yang seharusnya ditetapkan. Insentif yang terbilang rendah juga sering menjadi kendala yang ditentukan oleh perusahaan. Bonus tidak diberikan pada karyawan yang kinerjanya berprestasi.

Selain itu, motivasi non material pada kinerja karyawan seperti perhatian dari pimpinan yang kurang memperhatikan kinerja karyawannya yang berpotensi untuk mendapatkan posisi jabatan yang tepat. Penghargaan yang belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan, yaitu ketika karyawan diharuskan loyal kepada perusahaan. Pujian yang terhadap kinerja karyawan yang berkualitas dan berpotensi tidak dapat oleh karyawan. Serta kerja sama antar karyawan masih belum diterapkan sesama karyawan dan divisi-divisi perusahaan.

Prestasi karyawan yang menurun terbukti tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, lalai dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, kinerja karyawan tidak berkualitas dan tidak menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan tidak efisien dalam mengerjakan pekerjaan yang diterima oleh karyawan. Karyawan tidak dapat

meningkatkan kinerja sesuai peraturan serta prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan, kerugian ataupun kebangkrutan bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, bagaimana Pengaruh Motivasi, dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSIA YK Madira Palembang. ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSIA YK Madira Palembang.

D. Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya tentang kepuasan Kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini merupakan sebagai masukan bagi RSIA YK Madira Palembang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian yang serupa.

Daftar Pustaka

- Almasti, Densi (2014). *Pengaruh Prestasi Kerja Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu*. Proposal. Bengkulu: Program Studi Manajemen Ekstensi, Universitas Bengkulu.
- Hasan, M Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)* Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muhammad.(2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartika (2010) *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya*. Proposal.Surabaya:Program Manajemen Perhotelan. Universitas Kristen Petra.
- Nur Muflih, Ikmal (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Proposal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Okpriansya, Yogi (2017)*Pengaruh Motivasi dan Budaya organisai terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Usaha Pempek Honey Palembang*. Proposal.Palembang : Program Manajemen SDM.Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.(2018)Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Purnomo, Aan (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga*. Proposal.Yogyakarta.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen(Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi)*. Edisi Keenam .Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto,Danang. (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Penerbit Caps.
- Sutrisno,Edy.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana- Prenda Media Group.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan TesisBisnis*.Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Waluyo, Munto. (2013). *Psikologi Industri*. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Akademia permata
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.