

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Empiris Pada karyawan
Di Universitas Muhammadiyah Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ENDAH LISTYO WULAN NANDARI

B 100 150 259

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Empiris Pada karyawan
Di Universitas Muhammadiyah Surakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

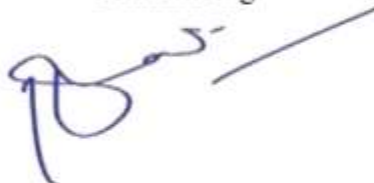
ENDAH LISTYO WULAN NANDARI

B 100 150 259

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D.

NIK/NIDN: 710/ 0605097101

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Empiris Pada karyawan
Di Universitas Muhammadiyah Surakarta)**

OLEH

**ENDAH LISTYO WULAN NANDARI
B 100 150 259**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 1 Agustus 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ir. Irmawati , S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

Prof. Dr. Anton Agus Setvawan, S.E., M.Si.
NIK/NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 Agustus 2022

Penulis



ENDAH LISTYO WULAN NANDARI

B 100 150 259

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN DI UNIVERISTAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja (Studi empiris pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta) sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 36 orang responden karyawan universitas muhammadiyah surakarta dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yaitu *metode non probability sampling*. Analisis yang digunakan yaitu meliputi (uji validitas dan uji reliabilitas) analisis linear berganda dan uji hipotesis (uji F , uji T dan koefisien determinasi) dari hasil analisis menggunakan regresi dapat mengetahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja , dari hasil uji T di peroleh hasil motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di universitas muhammadiyah surakarta .

Kata Kunci: motivasi kerja , kepuasan kerja dan prestasi kerja .

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on work performance (empirical study of employees at the University of Muhammadiyah Surakarta). The sample in this study was 36 respondents, employees of the Muhammadiyah University of Surakarta, using a questionnaire as data collection. data collection techniques canoe non-probability sampling method. The analysis used includes (validity test and reliability test) multiple linear analysis and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of the F test, the results of work motivation and job satisfaction have a significant effect on work performance, from the results of the T test, the results of work motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance.

Keywords : work motivation , job satisfaction and job performance.

1. PENDAHULUAN

Karena mereka merupakan asset penting dan penggerak di balik semua tindakan dan operasi lembaga. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Variabel dalam sumber daya manusia perusahaan dapat digunakan untuk menentukan potensi keunggulan kompetitifnya. Sumber daya yang dimiliki tidak akan produktif tanpa adanya. Sumber daya organisasi lainnya berfungsi karena sumber daya manusia.

Malay S.P Hasibuan (2018 :202) menyakini bahwa motivasi memiliki sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan seseorang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Keahlian , ketangkasan , dan jumlah kehadiran staf merupakan indikator kepuasan kerja . ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, mereka lebih mungkin untuk bekerja dengan antusias , dan kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menjaga moral, disiplin dan kinerja staf dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi . motivasi kerja adalah tindakan memberikan daya dorong yang memicu minat seseorang terhadap pekerjaannya dan mengilhami mereka untuk mau bekerja sama , berkinerja baik , dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut hasibuan (2018:94) prestasi kerja seseorang didefinisikan sebagai hasil tugas yang di berikan kepadanya berdasarkan pengetahuan , pengalaman , kejujuran dan usahanya . jika tugas diselesaikan dengan kualitas , sesuai jadwal dan menghasilkan hasil yang berkualitas , kinerja pekerjaan dapat di evaluasi.

Menurut Afandi kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan. Universitas muhammadiyah Surakarta memiliki tenaga kerja atau karyawan yang memiliki motivasi kerja ,kepuasan kerja , dan prestasi kerja yang beragam.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka rumusan masalah adalah : pertama apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di universitas muhammadiyah Surakarta secara simultan bergantung pada variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja; kedua : apakah pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di universitas muhammadiyah Surakarta memiliki hubungan parsial terhadap variabel motivasi kerja

2. METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mementingkan kedalaman data,yang

terpenting dalam penelitian ini kuantitatif harus dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mendapatkan jawaban dari masalah – masalah yang akan di angkat peneliti. Maka penelitian ini merupakan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55) , penelitian ini asosiatif kausal adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini maka akan dapat di bangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan , meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan penelitian kausal ini merupakan hubungan sifatnya sebab-akibat,salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel lainnya (dependen).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji validitas

Pengukuran uji validitas dan reliabilitas. suatu kuesioner di katakan valid apabila pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur dalam kuesioner (Ghozali,2013) uji ini di lakukan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang dapat di ukur:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

MOTIVASI KERJA	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
x1.1	0,708	0,2785	VALID
x1.2	0,797	0,2785	VALID
x1.3	0,628	0,2785	VALID
x1.4	0,837	0,2785	VALID
x1.5	0,700	0,2785	VALID
KEPUASAN KERJA	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X2.1	0,796	0,2785	VALID
X2.2	0,896	0,2785	VALID
X2.3	0,880	0,2785	VALID
PRESTASI KERJA	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Y.1	0,828	0,2785	VALID
Y.2	0,767	0,2785	VALID
Y.3	0,824	0,2785	VALID

Dari tabel di atas maka dapat di simpulkan r hitung > r tabel dengan nilai 0,2785 sehingga di simpulkan bahwa data kuesioner valid.

3.2 Uji reabilitas

Setelah di lakukan pengujian pada validitas atas variabel – variabel tersebut (motivasi kerja , kepuasan kerja dan prestasi kerja) maka di lakukan pengujian reliabilitas , hasil analisi reliabilitas dapat di lihat dari program SPSS versi 22. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha (α)</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Motivasi kerja	0,776	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,817	0,70	Reliabel
Prestasi kerja	0,729	0,70	Reliabel

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel normal motivasi kerja (X1), kepuasan kerja(X2) dan prestasi kerja (Y) Adalah reliabel atau normal , karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,70 sehingga di pergunakan untuk mengolah data.

3.3 Uji Asumsi klasik

3.1.1 Uji normalitas

Uji heteroskedasititas menurut Ghozali (2011) untuk menguji model regresi. apabila memili ketidaksamaan varian dari variabel satu dengan lainnya. jika terjadi ketidaksamaan maka dapat di katakan heteroskedasititas. dalam penelitian ini uji heteroskedasititas megunakan uji Glejser.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.896	1.356		-.660	.514
Motivasi Kerja	.077	.058	.227	1.339	.190
Kepuasan Kerja	.026	.064	.069	.408	.686

Berdasarkan tabel di atas dengan uji glejser diketahui bahwa nilai sig dari seluruh varian independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan dari 0,05. varian independen tersebut meliputi motivasi dengan nilai sig 0,19 dengan variabel

kepuasan sebesar 0,686. hal ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas persamaan modal regresi dalam penelitian ini .

3.1.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menurut Ghozali (2011) untuk menguji model regresi. apabila memiliki ketidaksamaan varian dari variabel satu dengan lainnya. jika terjadi ketidaksamaan maka dapat di katakan heteroskedasitas. dalam penelitian ini uji heteroskedasitas megunakan uji Glejser.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedadisasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.896	1.356		-.660	.514
Motivasi Kerja	.077	.058	.227	1.339	.190
Kepuasan Kerja	.026	.064	.069	.408	.686

Berdasarkan tabel di atas dengan uji glejser diketahui bahwa nilai sig dari seluruh varian independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan dari 0,05. varian independen tersebut meliputi motivasi dengan nilai sig 0,19 dengan variabel kepuasan sebesar 0,686. hal ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas persamaan modal regresi dalam penelitian ini

3.1.3 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat variance inflation faktor (VIF).Jika nilai VIF <10 atau tolerance >0,10 maka model regresi di anggap tidak mempunyai masalah. hasil pengujian multikolinearitas dengan tolerance value dan variance inflation factor (VIF) dapat di lihat di tabel ini :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	.987	1.013
Kepuasan Kerja	.987	1.013

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari seluruh varian independen penelitian ini di atas 0,10 sedangkan nilai variabel iflaction faktor (VIF) dari seluruh varian independen dalam penelitian ini juga 10 hal ini menandakan bahwa tidak ada gejala multikonealitas.

3.4 Analisis Regresi Berganda

Regresi sederhana didasari pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu dependen (Ghozali , 2011) ini adalah hasil uji regresi linear.

Tabel 6. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.837	2.291		2.548	.016
	Motivasi Kerja	.144	.098	.225	1.473	.150
	Kepuasan Kerja	.295	.109	.413	2.710	.011

Berdasarkan tabel di atas model linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = 5,837 + 0,144 + 0,295 + e \quad (1)$$

Model regresi linear berganda akan di uraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,837 artinya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja di anggap konstanta (0) maka prestasi kerja sebagai 5,837.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebagai 0,144 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar maka prestasi kerja meningkat 0,144 namun dengan asumsu variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,295 artinya jika varian kepuasan meningkat sebesar satu satuan maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,295 namun dengan asumsi varian lainnya.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Uji Simultan F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen. berikut hasil penelitian di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.774	2	9.887	5.274	.010 ^b
	Residual	61.865	33	1.875		
	Total	81.639	35			

Uji f silmutan di dapat nilai hitung sebesar 5,274 dengan nilai signifikan 0,010 dari nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,010 < 0,005$) sehingga variabel prestasi kerja secara bersama – sama atau silmutan berpengaruh.

3.5.2 Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan hasil seberapa jumlah pengaruh satu variabel independen secara individual. di lihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.837	2.291		2.548	.016
	Motivasi Kerja	.144	.098	.225	1.473	.150
	Kepuasan Kerja	.295	.109	.413	2.710	.011

- Berdasarkan tabel output coefisient variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,150 > 0,05. karena signifikan lebih besar > 0,05 sehingga variabel motivasi kerja bergantung terhadap prestasi kerja
- Berdasarkan tabel di atas output coefisient variabel kepuasan kerja nilai t hitung regresi sebesar 2,710 dan nilai signifikan sebesar 0,011 < 0,05 karena nilai signifikan lebih keccil < 0,05 sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

3.5.3 Uji R square

Tabel 9. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.196	1.36919

Hasil uji r square pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,242 hal ini menunjukkan prestasi kerja di pengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 24,2% sedangkan sisa sebesar 75,8% dipengaruhi varian lainnya.

3.6 Pembahasan

3.6.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja (studi empiris pada karyawan di universitas muhammadiyah Surakarta)

Menurut Hasibuan (2018:144) motivasi adalah tindakan memberikan daya dorong untuk memicu minat seseorang terhadap pekerjaan dan mengilhami mereka untuk mau bekerja sama, bekerja dengan kinerja baik dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. berdasarkan hasil – hasil pengujian, maka dapat di ketahui bahwa nilai motivasi kerja terhadap berpengaruh terhadap prestasi kerja

3.6.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (studi empiris pada karyawan di universitas muhammadiyah surakarta)

Menurut afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penelitian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai – nilai penting pekerjaan. berdasarkan hasil- hasil pengujian maka dapat di ketahui nilai kepuasan kerja berpegaruh dengan variabel prestasi kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisi data diatas dapat menyimpulkan sebagai berikut ini :

- Ada pengaruh motivasi kerja (Studi empiris pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta) keseluruhan cukup tinggi
- Ada pengaruh kepuasan kerja (studi empiris pada karyawan di univeristas muhammadiyah Surakarta) keseluruhan cukup tinggi
- Ada pengaruh prestasi kerja (studi empiris pada karyawan di universitas muhammadiyah Surakarta) keseluruhan cukup tinggi.

- d. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. dengan demikian dapat di simpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (studi empiris Pada karyawan di Universitas muhammadiyah Surakarta)
- e. Tidak terpengaruh atas kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (studi empiris pada karyawan di universitas muhammadiyah Surakarta) sehingga kepuasan kerja tidak terpengaruh oleh prestasi kerja.

PERSATUNAN

Terimakasih kepada Allah SWT atas segala karuni-Nya . saya ini mengucapkan banyak terimakasih kepada ibu Soepatini, S.E.,M.Si.,Ph.D segala bimbingannya yang segala ini memberikan bantuan , bapak dan ibu , keluarga serta teman – teman yang senantiasa memberikan dukungan terhadap saya , saya benar- benar bersyukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen(Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi)*. Edisi Keenam.Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.
- Abner Naa. (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*.
- Fernando Reihard Tjiarata. (2017) “*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*”, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 juni 2017, Hal 157-1580

- Friska Aprilia (2017), “*Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*”. Jurnal JOM Fekon, Vol. 4 No.1 (Februari) 2017
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018), *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605.
- Maulidawati, Islahuddin, Syukriy Abdullah. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Auidit dengan Pengalaman Audit Sebagai Pemoderasi (study pada Inspektorat Kabupaten Aceh Barat)*. Jurnal Megister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Volume 6, No.2, Mei 2017 ISSN 2302-0164.
- R. Joko Sugiharjo dan Frisa Aldata (2018), “*Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaa Cabang Salemba*”. Jurnal Ilmiah Manajemen bisnis, Volume 4, No 1, Maret 2018:128-137.
- Syamsuadi Dr. Syafrizal chan, SE, M.Si, Dr. Akmal, SE, M.Si. (2018). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Guru MTsN Kepalahilalang Kabupaten Padang Pariaman dengan Kompensasi Non Finansial sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Pasca Sarjana Vol. 12, No. 2, 2018.
- Hidayat, S., & Sari, RA (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuklinggau*. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), 22(2), 1-10.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- As' ad, A. (2018). *Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 1(1), 165-182.
- Ashari, L. B. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pg. Kebon Agung*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 4(2), 194- 209.
- Firdhaus, I. L. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Xii Kebun Kertowono Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang*.
- Hanani, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus RSUD Sunan Kalijaga Demak) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA)*.

- Handoko, E. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seksi tata bangunan dan arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung tahun 2019 (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung)*.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasibuan, R. (2017). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Jurnal Dimensi, 6(2)*.
- HELMI, T. A. (2017). *Hubungan perilaku karyawan terhadap perilaku konsumen. Jurnal Ekonomi, 1-30*.
- Machfudz, M., & Kamila, N. (2019). *Empowerment of Small Businesses through The Implementation of Qardhul Hasan Financing. Journal of Socioeconomics and Development, 2(2), 99-106*.
- Maulana, V. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karima Utama Surakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*.
- Muliawaty, L. (2019). *Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi, 10(1), 1-9*.
- Nurhasan, R. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karier pada PT. BPRS PNM Mentari Garut. Jurnal Wacana Ekonomi, 16(3), 050-057*.
- Nurhayati, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri Kc Purwokerto (Doctoral Dissertation, Iain)*.
- Pramita, E. T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Indonesia Distributor Gresik(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik)*.
- Rahmawati, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penelitian mengenai Tenaga Administrasi Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung)*.
- Riadi, M. A. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS)*.