

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MATA VISUAL  
SURAKARTA**



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

**Oleh :**

**RIANDA ADHITYA WAHIDAN**

**B 100 130 046**

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

**2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA KARYAWAN MATA VISUAL SURAKARTA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

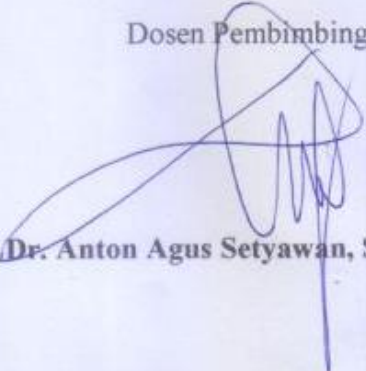
oleh:

**RIANDA ADHITYA WAHIDAN**

**B 100 130 046**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

  
**Dr. Anton Agus Setyawan, SE., M.Si.**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA KARYAWAN MATA VISUAL SURAKARTA

RIANDA ADHITYA WAHIDAN

B 100 130 046

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Pada hari Selasa, 12 November 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Drs. Dr. Syamsudin, MM.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Anton Agus Setyawan, SE., M.Si.  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Aflit Nuryulia Praswati, SE., MM.  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Dekan,



Drs. Dr. Syamsudin, MM.

NIDN : 0017025701

## 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, 12 November 2019

Penulis



**Rianda Adhitya Wahidan**

**B 100 130 046**

# **PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MATA VISUAL SURAKARTA**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh faktor kepuasan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Mata Visual Surakarta. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mata Visual Surakarta 100 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dengan teknik pengambilan sampel metode *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan adalah (1) uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), (2) Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas) dan (3) Uji Hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan  $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : faktor kepuasan, motivasi, kinerja karyawan

## **Abstract**

The purpose of this study was to examine the effect of satisfaction and motivation factors on improving the performance of Surakarta Visual Eyes employees. This research method uses a quantitative approach that uses numerical data. The population in this study were 100 Surakarta Visual Eyes employees. The sample used in this study were 100 employees with a purposive sampling method of sampling. Data analysis techniques using are (1) instrument test (validity and reliability test), (2) Classical Assumption Test (normality, multicollinearity, heteroscedasticity) and (3) Hypothesis Test (multiple linear regression analysis, t test, F test and  $R^2$ ). The results showed that the t test (1) job satisfaction had a positive and significant impact on employee performance. (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (3) job satisfaction and motivation have a significant effect on employee performance.

**Keywords**: satisfaction factor, motivation, employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala

potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bahwa “Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai” Hariadja (2002:291).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995) Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agarkepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja

karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan.

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Oleh sebab itulah penulis tertarik untuk mengamati mengenai kepuasan kerja karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penulis juga tertarik meneliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan 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 motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Robin dan Judge (2008), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari defenisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa

nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, nyaman dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain. Penulis juga tertarik meneliti apakah kepuasan kerja dan motivasi kerjamempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada Mata Visual sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia/ HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi kontradiktif, bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan.

## **2. METODE**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yang menggunakan metode survey untuk menjelaskan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, survey ini ditujukan pada karyawan Mata Visual Surakarta. Metode survey merupakan metode pengambilan data primer yang diperoleh secara langsung.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yang mana data pokok dari sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrument kuesioner di lapangan.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel intervening, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mata Visual Surakarta yang berjumlah 200 orang karyawan. Dan sampel yang digunakan penelitian adalah 100 orang karyawan Mata Visual Surakarta.



Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik simple random sampling, dimana peneliti dalam memilih sampel memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyiapkan sejumlah daftar pertanyaan untuk disampaikan kepada responden agar dijawab. Hasilnya dapat diperoleh data tentang gambaran umum responden, kemudian diolah dan diuji sehingga menghasilkan pembuktian hipotesis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Instrumen Data

##### 3.1.1 Uji Validitas

Hasil analisis validitas menggunakan komputer yaitu program SPSS versi 21.00 ditunjukkan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Sedangkan nilai dari  $r_{hitung}$  dapat dilihat dalam *Corrected Item Total Correlation* pada program SPSS versi 21.00. Pengambilan keputusan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

##### 3.1.1.1 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman validitas instrumen untuk variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
K 1	0,648	0,197	Valid
K 2	0,636	0,197	Valid
K 3	0,680	0,197	Valid
K 4	0,652	0,197	Valid
K 5	0,608	0,197	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ) adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.1.1.2 Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
M 1	0,628	0,197	Valid
M 2	0,717	0,197	Valid
M 3	0,739	0,197	Valid
M 4	0,506	0,197	Valid
M 5	0,681	0,197	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel 2 pertanyaan tentang variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.1.1.3 Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KK 1	0,667	0,197	Valid
KK 2	0,726	0,197	Valid
KK 3	0,762	0,197	Valid
KK 4	0,613	0,197	Valid
KK 5	0,378	0,197	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel 3 pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut ini rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Reliabilitas

Variabel	$r_{alpha}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan kerja ( $X_1$ )	0,640	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,671	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,629	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel baik Kepuasan kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach  $> 0,6$ , sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,777	$P > 0,05$	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,777 ternyata lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

#### 3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepuasan kerja	0,908	1,101	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Motivasi Kerja	0,908	1,101	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa  $VIF < 10$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0,05	0,878	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,05	0,728	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas  $> 0,5$  berarti bebas dari heteroskedastisitas.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	5,302
Kepuasan kerja	0,639
Motivasi Kerja	0,165

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

#### 3.3.2 Uji t

Perhitungan menguji keberartian variabel independen Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji t

Keterangan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Kepuasan kerja	7,988	1,985	0,000	ada pengaruh individu
Motivasi Kerja	2,508	1,985	0,000	ada pengaruh individu

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

#### 3.3.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
45,277	3,090	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

### 3.3.4 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Hasil analisis uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	$R^2$	Keterangan
0,695	0,483	Persentase pengaruh 48,3%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,483, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di Mata visual Surakarta sebesar 48,3% dan 51,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

## 4. PENUTUP

- 1) Berdasarkan analisis uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja. Hasil analisis ini konsisten dengan hipotesis pertama yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Mata visual Surakarta” terbukti kebenarannya.
- 2) Berdasarkan analisis uji t menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja. Hasil analisis ini konsisten dengan hipotesis kedua yang menyatakan “ Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Mata visual Surakarta” terbukti kebenarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Soegihartono. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 3, No. 1, Hal 123-139.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management-The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Cardoso, Gomes, Faustino, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Diana, Sulianti K.L. Tobing., 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11.No.1.Maret 2009. Hal.31-37.
- Engko, Cecilia. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10, No. 1, April.
- Frances Hesselbein, et .al. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* ". Semarang : UNDIP.
- Gibson, James, L., 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013." *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh. Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- McNeese-Smith, Donna, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*, Vol.41
- Ostroff, C. (1992) The Relationship between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963-974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Makassar*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Werther, J. and Davis, K. (1996) *Human Resources and Personnel Management*. 5th Edition, McGraw-Hill, New York.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yunanda, Mega, Arum. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.