



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA PT. NATAMAS PLAST
KABUPATEN BOGOR**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE PRODUCTION DIVISION AT
PT. NATAMAS PLAST BOGOR REGENCY***

Muhammad Ihsan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : muhammad2000005273@webmail.uad.ac.id^{1*}

Article Info

Article history :

Received : 03-07-2025

Revised : 05-07-2025

Accepted : 07-07-2025

Pulished : 09-07-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Natamas Plast, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sample used was a saturated technical sample totaling 57 employees. Data collection techniques through primary data and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, auto correlation test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results of the analysis show that: (1) partially there is a positive and significant influence between motivation on the performance of PT Natamas Plast employees as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 21.158 + 0.465$. (2) partially there is a positive and significant influence between job satisfaction on the performance of PT PT Natamas Plast employees as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 16.449 + 0.571$ (3) simultaneously there is a positive and significant influence between motivation and job satisfaction on the performance of PT Natamas Plast employees as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 11.835 + 0.242$ 05

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Natamas Plast, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 57 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi



terhadap kinerja karyawan PT Natamas Plast dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,158 + 0,465X_1$ dan nilai $t_{hitung} 3,977 > t_{tabel} 2,004$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PT Natamas Plast dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,449 + 0,571X_2$ dan nilai $t_{hitung} 5,403 > t_{tabel} 2,004$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Natamas Plast dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,835 + 0,242X_1 + 0,456X_2$ dan nilai $F_{hitung} 17,480 > F_{tabel} 2,780$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut para ahli, kinerja adalah ukuran kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Jika orang tersebut memenuhi tujuan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, kinerjanya dianggap dapat diterima dan memuaskan. Salah satu metode evaluasi yang umum dilakukan secara sistematis untuk menilai kinerja karyawan adalah melalui penilaian kerja. Jika nilai penilaian kerja karyawan melebihi prestasi kerja yang diharapkan, maka program kerja karyawan dianggap berhasil.

Hasil awal pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia PT Natamas Plast belum berfungsi dengan optimal. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia PT Natamas Plast belum optimal yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data KPI (Key Performance Indicator) Karyawan PT Natamas Plast Tahun 2022-2024

Jumlah Karyawan	Aspek yang dinilai	Capaian			Target
		2022	2023	2024	
60	Kualitas Kerja	92 %	86 %	89 %	100%
	Kuantitas Kerja	85 %	88 %	87 %	100%
	Pelaksanaan Tugas	84 %	80 %	85 %	100%
	Tanggung Jawab	85 %	93 %	80 %	100%

Sumber: Manajemen PT Natamas Plast 2024

Menurut data KPI yang tertera pada Tabel 1.1, pada tahun 2022, Nilai capaian kualitas kerja adalah 92%, kuantitas kerja 85%, pelaksanaan tugas 84%, dan tanggung jawab 85%. Pada tahun 2023 Nilai kualitas kerja 86%, kuantitas kerja 88% , pelaksanaan tugas 80% dan tanggung jawab 93%. Pada tahun 2024, persentase kualitas kerja 89%, kuantitas kerja 87%, pelaksanaan tugas 85%, dan tanggung jawab 80%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat fluktuatif data kinerja karyawan di PT Natamas Plast antara tahun 2022-2024 dan aspek penilaian pada setiap tahunnya berada di bawah standar dan gagal mencapai tujuan perusahaan



Tabel 1. 2
Jenis Pemberian Motivasi (Materil Non Materil) PT Natamas Plast Periode 2022- 2024

No	Pemberian Motivasi (Materil non Materil)	Tahun		
		2022	2023	2024
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada
3	Tunjangan Hari Raya (THR), hanya pegawai tetap dan kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Ada	Ada	Ada
4	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak	Tidak	Tidak
5	Uang Makan	Tidak	Tidak	Tidak
6	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak	Tidak	Tidak
7	Mengikuti kegiatan lomba antar karyawan	Tidak	Tidak	Tidak
8	Bonus Tahunan, jika mencapai target perusahaan (Kebutuhan Penghargaan)	Ada	Ada	Ada

Sumber: Manajemen PT Natamas Plast 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di jelaskan bahwa masih ada kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi seperti tidak adanya upah lembur, uang makan, penghargaan atas loyalitas/masa kerja, dan mengikuti kegiatan lomba antar karyawan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan sehingga kurang memotivasi karyawan dalam bekerja dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan

Tabel 1. 3
Prasurvey Kepuasan Kerja PT Natamas Plast Tahun 2024

No.	Pernyataan	ST S	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan.	0	0	1	9	0
2	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	0	0	6	4	0
3	Saya memiliki peluang untuk naik jabatan.	0	0	6	1	3
4	Atasan saya memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.	0	0	2	5	3
5	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan ramah.	0	0	1	6	3
6	Sarana dan prasarana sangat memadai untuk memperlancar pekerjaan saya.	0	0	1	5	4
Persentase		0	0	28,3%	50%	21,7%

Sumber: Manajemen PT Natamas Plast 2024



Berdasarkan tabel 1.3 pada tahun 2021 sampai tahun 2024 secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum memenuhi kepuasan kerja karyawan, khususnya pada pemberian gaji, insentif, jaminan ketenagakerjaan dan cuti tahunan, hal ini dipengaruhi karena adanya kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Karyoto (2016:10) “Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin/manajer organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan”.

2. Kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

METODE PENELITIAN

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT Natamas Plast mengenai pengaruh motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan data penelitian diperoleh nilai df dapat dihitung $n-2 = 57-2 = 55$ dan signifikan 5% sehingga menghasilkan $r_{tabel} = 0,261$. Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagai berikut :



Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variable	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Ket
Motivasi (X1)	1	0,385	0,261	Valid
	2	0,369	0,261	
	3	0,493	0,261	
	4	0,619	0,261	
	5	0,499	0,261	
	6	0,595	0,261	
	7	0,473	0,261	
	8	0,396	0,261	
	9	0,527	0,261	
	10	0,406	0,261	
Kepuasan kerja (X2)	1	0,552	0,261	Valid
	2	0,505	0,261	
	3	0,523	0,261	
	4	0,668	0,261	
	5	0,583	0,261	
	6	0,365	0,261	
	7	0,444	0,261	
	8	0,533	0,261	
	9	0,472	0,261	
	10	0,500	0,261	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,574	0,261	Valid
	2	0,421	0,261	
	3	0,457	0,261	
	4	0,501	0,261	
	5	0,413	0,261	
	6	0,460	0,261	
	7	0,503	0,261	
	8	0,630	0,261	
	9	0,480	0,261	
	10	0,406	0,261	

Sumber : SPSS versi 26, diolah oleh penulis 2024

Dari data terlihat masing-masing Rhitung lebih besar dari R_{tabel} . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini valid dan cocok untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa variable X_1 , X_2 , dan Y Cronbach alphanya lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kusioner dalam penelitian ini reliabel dapat digunakan sebagai alat penelitian



Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi (X1)	0,618	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,690	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,636	Reliable

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

2. Uji Asumsi Klasik

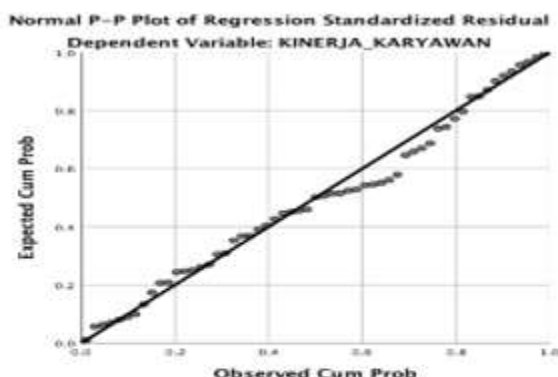
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56562664
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.047
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel terlihat nilai signifikansinya adalah 0,185 (*2-tailed*). Karena signifikansilebih besar dari 0,05, artinya nilai residual berdistribusi normal



Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Gambar 4. 2

Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar 4.2 diperoleh hasil bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, dengan data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa data berasal dari populasi berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.767	1.304
	Kepuasan Kerja	.767	1.304
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Pada tabel 4.10, diketahui nilai VIF pada setiap variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01. Artinya tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 12

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.627 ^a	.393	.371	2.613	1.574
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

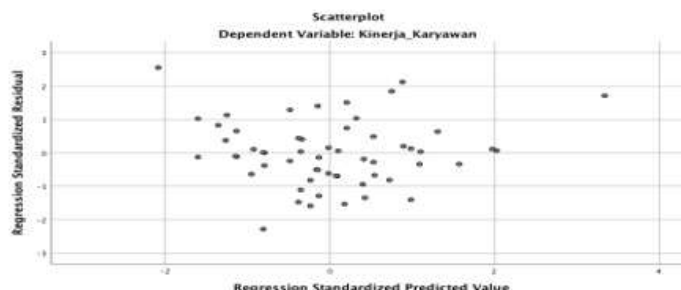
Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024



Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *DW* sebesar 1.574 yang berada pada interval 1,550- 2,460

d. Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang terlihat gambar, dapat disimpulkan tidak ada tanda-tanda yang menunjukkan heteroskedastisitas yang terlihat karena pola penyebaran scatter plot tidak jelas. Pada garis Y titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0.



Gambar 4. 3
Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.835	4.609		2.567	.013
	MOTIVASI	.242	.119	.246	2.029	.047
	KEPUASAN_KERJ	.456	.117	.470	3.885	.000
	A					

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Seperti yang tercantum dalam tabel diatas, hasil perhitungan regresi memperoleh persamaan $Y = 11,835 + 0,242 X_1 + 0,456 X_2$, di Tarik kesimpulan seperti berikut:

- Konstanta 11,835 menandakan bahwa jika nilai Motivasi dan Kepuasan Kerja nihil=0, maka kinerja karyawan akan memiliki 11,835.
- Koesfisien regresi untuk variabel Motivasi 0,242 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,242, dengan asumsi nilai variable lainnya tetap.
- Koesfisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja 0,456 yang positif. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam Kepuasan Kerja akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,456, dengan asumsi nilai variable lainnya tetap.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Korelasi secara simultan variable Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.371	2.61271
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI				

Sumber : SPSS versi 26, diolah peneliti 2024

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,627 yang berarti Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien determinasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.371	2.613
a. Predictors: (Constant), KEPUASAAN KERJA, MOTIVASI				

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Tabel 4.21 ditunjukan nilai R 0,627 dan Koefisien Determinasi sebesar 0,393. Dari sini dapat disimpulkan variabel motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 39,3% terhadap kinerja , sisanya 60,7% ditentukan variabel-variabel yang tidak diteliti peneliti

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 22
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.158	4.411		4.797	.000
	MOTIVASI	.465	.117	.473	3.977	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Pada tabel 4.22, nilai Thitung sebesar 3.977 > tabel T 2,004 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka Ha1 diterima yang berarti motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Tabel 4. 23
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.449	4.121		3.992
	KEPUASAN_KERJA	.571	.106	.589	5.403

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Dari tabel 4.23 terlihat bahwa pada kepuasan kerja, nilai Thitung sebesar 5.403 > tabel T 2,004 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{a2} diterima yang berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Tabel 4. 24
Hasil Uji F Berdasarkan Tabel Anova

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	238.647	2	119.323	17.480
	Residual	368.617	54	6.826	
	Total	607.263	56		

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, MOTIVASI

Sumber : SPSS versi 26, diolah penulis 2024

Output SPSS tabel di atas diperoleh sig ($0,000 < 0,05$) $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($17,480 > 2,780$). Hal ini juga didukung dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($17,480 > 2,780$). Dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara simultan pada PT Natamas Plast

KESIMPULAN

Penelitian saya menghasilkan hasil sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) pada PT Natamas Plast secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai t hitung > t tabel atau ($3,977 > 2,004$) menghasilkan nilai koefisien korelasi sedang sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).
2. Kepuasan Kerja (X_2) pada PT Natamas Plast secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai t hitung > t tabel atau ($5,403 > 2,004$) menghasilkan nilai koefisien korelasi sedang sebesar 0,589 dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$).
3. Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) pada PT Natamas Plast secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut : Nilai F hitung > F tabel atau ($17,480 > 2,780$) menghasilkan nilai koefisien korelasi kuat sebesar 0,627 dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$).

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In P. Afandi, *MSDM Teori, konsep dan Indikator* (p. 66). Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa. Publishing.
- Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Fega MariKultura, Pulau Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta). *Jurnal Semarak*, 3(3), 82-102
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Aulia, M., & Ariyanto, A. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bni Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 554-570.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dra. Umi Farida, MM (2017), *Manajemen sumber daya manusia 1*, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- G. R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Page 2. 55. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada. Karima, H.
- Karyoto, (2016). *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta : Edisi 1, CV ANDI OFFSET (Penerbit Andi).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. 2019. *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow, Abraham. (2021). *Motivasi dan Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Maulana, R. & Syukri.A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 3(1). 104 - 103
- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.



- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Nugroho (2022). Hukum Administrasi Kependudukan Elektronik. Paradoks Perlindungan dan Pengakuan Status Pribadi Serta Hukum Terhadap Kontrol Kepatuhan Warga Negara di era 5.0 . (n.p.): Nas Media Pustaka
- Panggabean, S. & Mutiara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bogor: Galea Indonesia.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Randi. (2018). Teori penelitian terdahulu. Jakarta : Erlangga.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Rizky, A. N., & Ratnawati, W. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERSADA HARDANA REVORMA DI JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2693-2702.
- Sattar, S., Saiful, S., Romadloni, M., & Aisyah, S. N. (2023). P PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAHMAN JAYA MAKMUR DI SAMARINDA. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 117-129.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunaryanto, K., & Fikri, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 5(3), 3426-3433.
- Sunyoto, (2015). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sunyoto, Danang, (2018), Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sutrisno, E. (2016) " Manajemen Sumber Daya Manusia " , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018) " Manajemen Sumber Daya Manusia " , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019) " Manajemen Sumber Daya Manusia " , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triana, H., & Yofi, Y. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(2), 113-124.
- Vincent, D. R., Ananda, D., Veni, A., & Nugraha, Y. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Young and Health Indonesia. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 1297-1305.
- Yuzalmi, N., Setiawati, S., & Sukmadewi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 5(2), 394-402.