

Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Tulus Rohana

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

Article info	Abstract
<p>Corresponding author: Tulus Rohana trohana58@gmail.com</p>	<p>The purpose of this study was to effect Analysis of Work Environment Motivation and Job Satisfaction of Employee Performance. The analytical method used is descriptive method with a quantitative approach and the multiple correlation and multiple regression using SPSS version 20.0. Based on the results of data analysis equations. Based on hypothesis testing using t test that the style of Work Environment Motivation and Job Satisfaction positif and significant impact of motivation on employee performance. Results of studies simultaneously using the F test, indicating that all of the independent variables significantly affect the performance of employees. Rated R Square of 0.254 which means that the effect of variable X (motivation and job satisfaction) to variable Y (employee performance) is at 25,4% while the remaining 25,3% influenced by other variables beyond the variables studied.</p> <p>Keywords: motivation; job satisfaction; employee performance</p>
	<p>A b s t r a k</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t bahwa motivasi dan kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,254 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 25,4% sedangkan sisanya 74,6% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti</p> <p>Kata kunci: motivasi; kepuasan kerja; kinerja karyawan</p>

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Disisi lain perusahaan juga harus menjalankan fungsi social secara internal dan eksternal untuk menjalin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Juniantara (2015), faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terciptanya perusahaan yang sehat dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Pencapaian karyawan dalam menghasilkan produk perusahaan tepat waktu dan menjamin kualitas maka mampu meningkatkan perkembangan perusahaan dan berdaya saing yang baik terhadap persaingan pasar saat ini. Perusahaan mempunyai cara yang berbeda-beda dalam memperhatikan perkembangan perusahaan, seperti yang terjadi pada PT Ciba Vision Batam yang melakukan penilaian terhadap motivasi serta kepuasan kerjanya. Perusahaan ini bergerak dibidang elektronik yang memproduksi kontak lensa dengan beragam fungsi tergantung jenis kontak lensa nya. Ada jenis freshlook yaitu kontak lensa yang menghiasi bola mata, dan ada jenis soft lenses yaitu untuk membantu penglihatan bagi mata yang sudah rusak.

Metode penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Ciba Vision Batam, jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research). Populasi penelitian ini adalah karyawan operator yang berjumlah 500 orang pada PT. Ciba Vision Batam. Besaran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel 50. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik questionare survey. Peneliti mempersiapkan serangkaian pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai pengalaman yang dirasakan oleh responden dalam skala likert. Dalam penelitian ini kuisisioner akan diberikan menggunakan *google form* sebagai media untuk mendapatkan jawaban dari sampel penelitian ini. Pengujian statistik dilakukan dengan beberapa uji antara lain: (a) Uji Validitas Data, (b) Uji Reliabilitas Data, (c) Uji Regresi Linear Berganda, (d) Uji Determinasi, (e) Uji Hipotesis t, (f) Uji Hipotesis f.

Hasil dan diskusi

Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner.

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	42
2	Perempuan	30	58
	Total	50	100

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin diatas diketahui bahwa jumlah responden jenis kelamin wanita sebanyak 30 orang atau 58%, dan jenis kelamin pria sebanyak 20 orang atau 42%.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
< 20 Tahun	10	23
21-30 Tahun	35	70
>30 Tahun	5	7
Total	50	100

Berdasarkan karakteristik umur diatas diketahui bahwa jumlah responden berumur antara 21-30 tahun dengan jumlah 35 orang atau sekitar 70 % usia tersebut adalah usia yang tergolong sangat muda dan berpotensi mengembangkan karir.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA/SMK	44	83
Diploma	4	10
Sarjana	2	3
Total	50	100

Berdasarkan karakteristik berdasarkan pendidikan diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMA/SMK dengan jumlah 44 orang atau sekitar 83% dan yang terendah adalah Sarjana dengan jumlah 2 orang atau 3%.

Deskripsi jawaban responden

Tabel 4. Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel motivasi

No	Pernyataan											Jlh
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Dalam menyelesaikan masalah atasan saya selalu bertindak bijaksana	0	0%	0	0%	0	0%	25	50%	25	50%	50
2.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	0	0%	0	0%	2	4%	31	62%	17	34%	50
3.	Pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk belajar	0	0%	0	0%	0	0%	38	76%	12	24%	50
4.	Saya mencari cara cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi	0	0%	0	0%	0	0%	30	60%	20	40%	50
5.	Hasil kerja yang saya selesaikan sesuai dengan intensif yang diberikan pada saya	0	0%	0	0%	6	12%	26	52%	18	36%	50
6.	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyaan	0	0%	0	0%	20	40%	19	38%	11	22%	50
7.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	0	0%	0	0%	0	0%	32	64%	18	36%	50
8.	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	0	0%	0	0%	2	4%	11	22%	37	74%	50
9.	Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan	0	0%	0	0%	0	0%	27	54%	23	46%	50
10.	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	0	0%	0	0%	2	4%	30	60%	18	36%	50
11.	Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan	0	0%	0	0%	4	8%	27	54%	19	38%	50
12.	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas pekerjaan	0	0%	0	0%	0	0%	31	62%	19	38%	50
Rata-rata			0%		0%		6%		55%		39%	

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi responden terhadap variabel motivasi pada PT. Ciba Vision Batam berada pada rata-rata 55%, yang berarti motivasi karyawan pada PT. Ciba Vision masih standard.

Tabel 5. Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja

No	Pernyataan											Jlh
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya merasa lebih puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	2	4%	0	0%	5	10%	43	86%	0	0%	50
2.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	2	4%	0	0%	44	88%	2	4%	2	4%	50
3.	Tunjangan yang saya peroleh cukup banyak	0	0%	0	0%	0	0%	43	86%	7	14%	50
4.	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya	3	6%	7	14%	32	64%	8	16%	0	0%	50
5.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya	2	4%	3	6%	3	6%	42	84%	0	0%	50
6.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	0	0%	0	0%	2	4%	48	96%	0	0%	50
7.	Para Manajer (Supervisor) memberikan dukungan pada saya	0	0%	0	0%	1	2%	31	62%	18	36%	50
8.	Para Manajer (Supervisor) mempunyai motivasi kerja yang tinggi	0	0%	0	0%	0	0%	43	86%	7	14%	50
9.	Saya puas dengan fasilitas yang ada	0	0%	0	0%	0	0%	10	20%	40	80%	50
10.	Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	2	4%	9	18%	0	0%	39	78%	0	0%	50
	Rata-rata		2,2%		3,8%		17,4%		61,8%		14,8%	

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi responden terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciba Vision Batam berada pada rata-rata 61,8%, yang berarti bahwa kepuasan kerja sudah menuju kearah lebih baik.

Tabel 6. Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan											Jlh
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan	0	0%	0	0%	2	4%	18	36%	30	60%	50
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata karyawan lain	0	0%	0	0%	2	4%	20	40%	28	56%	50
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0%	0	0%	2	4%	17	34%	31	62%	50
4.	Keterampilan dan pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utama adalah baik	0	0%	0	0%	3	6%	24	48%	23	46%	50
	Rata-rata		0%		0%		4,5%		39,5%		56%	

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi reponden terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT. Ciba Vision Batm berada pada nilai rata-rata 56%, yang berarti bahwa Kinerja karyawan berada pada standar menengah.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji coba instrument yang dilaksanakan terhadap 50 responden dengan menggunakan program SPSS 20 dengan level signifikan yang digunakan adalah 5%. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Dengan menggunakan $df = n-2$ (53-3), maka nilai validitas suatu data bila dikonsultasikan pada r tabel adalah 0,279 dengan demikian maka instrumen dikatakan valid apabila nilai r 0,279. Sedangkan reliabilitas instrument yang reliabel adalah instrument yang memiliki koefisien reliabilitas minimal 0,6.

Tabel 7. Hasil uji validitas

No	Motivasi (x1)	Kepuasan kerja (x2)	Kinerja karyawan (y)	rtabel	Keterangan
1.	0,332	0,895	0,700	0,279	Valid
2.	0,614	0,384	0,721	0,279	Valid
3.	0,775	0,312	0,657	0,279	Valid
4.	0,832	0,671	0,634	0,279	Valid
5.	0,768	0,922	-	0,279	Valid
6.	0,872	0,749	-	0,279	Valid
7.	0,598	0,409	-	0,279	Valid
8.	0,346	0,312	-	0,279	Valid
9.	0,740	0,698	-	0,279	Valid
10.	0,716	0,888	-	0,279	Valid
11.	0,919	-	-	0,279	Valid
12.	0,920	-	-	0,279	Valid

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (x1)	0.906	Reliabel
2	Kepuasan kerja (x2)	0.825	Reliabel
3	Kinerja karyawan (y)	0.606	Reliabel

Uji Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 8. Hasil uji regresi berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,612	2,869		2,304	,026
1 Motivasi_kerja	,117	,043	,347	2,736	,009
Kepuasan kerja	,140	,055	,325	2,557	,014

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda: $Y=6,612+0,117+0,140$. Nilai konstanta sebesar 6,612 menunjukkan bahwa jika motivasi dan kepuasan kerja = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 6,612 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat. Nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,117 artinya setiap penambahan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,117. Sedangkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,140 artinya setiap penambahan kepuasan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,140.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,504 ^a	,254	,222	1,396	1,740

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Motivasi_kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,254 artinya bahwa sebesar 25,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan 75,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji t

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh citra merek dan harga terhadap keputusan pembelian, dengan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H₀ diterima, H₁ ditolak, artinya secara parsial penelitian ini tidak berpengaruh;
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak, H₁ diterima, artinya secara parsial penelitian ini berpengaruh.

Tabel 10. Hasil uji parisal (uji t)

Variabel Bebas	t _{hitung}	Probabilitas	Keterangan
Motivasi kerja	2,763	0,009	Signifikan
Kepuasan Kerja	2,557	0,014	Signifikan
t tabel = 2,052			

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2,763 > t_{tabel} 2,052 dan nilai signifikan 0,009 > dari alpha 0.05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, dengan demikian secara parsial variabel motivasiberpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja 2,557 > t_{tabel} 2,052 dan nilai signifikan 0.014 < dari nilai alpha (0.05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

c. Uji simultan dengan f test (Anova)

Uji f untuk menentukan apakah secara bersamaan variabel independen maupun menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan di PT. Ciba Vision Batam secara simultan.

Tabel 10. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,188	2	15,594	7,998	,001 ^b
	Residual	91,632	47	1,950		
	Total	122,820	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Motivasi_kerja

Uji signifikansi simultan/ bersama-sama (uji statistik f) menghasilkan nilai f hitung sebesar 7,998. Pada derajat bebas 1 (df1)= jumlah variabel – 1 =3-1=2, dan derajat bebas 2 (df2) =n-k-1 = 50-2-1=47. Dimana n = jumlah sampel dan k=jumlah variabel independen, nilai f tabel pada nilai kepercayaan signifikansi 0.05 adalah 3,354. Dengan demikian f hitung =7,998 > f tabel= 3,354 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05 maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Ciba Vision Batam.

Hasil pengujian hipotesis yaitu Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan penelitian ini adalah positif. Nilai yang ditunjukkan dari data kuisioner yang telah dibagikan kepada

para responden yaitu Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam yang diuji berdasarkan SPSS versi 20.0 yang berpengaruh pada setiap variabel tidak terikat terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini diketahui dari :

1. Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,254 yang mengindikasikan bahwa sebesar 25,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan 75,6% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2,763 > t_{tabel} 2,052 dan nilai signifikan 0,009 > dari alpha 0.05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja 2,557 > t_{tabel} 2,052 dan nilai signifikan 0.014 < dari nilai alpha (0.05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.
4. Hasil uji simultan menghasilkan nilai f hitung sebesar 7.998, dengan nilai kepercayaan signifikansi 0.05 adalah 3,354. Dengan demikian nilai f hitung = 7,998 > nilai f tabel = 3.354, dengan tingkat signifikansi 0,001.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tentang analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciba Vision Batam, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. Dari hasil ini dapat disarankan (1) Perusahaan sebaiknya memperhatikan variabel motivasi dan kepuasan kerja untuk kinerjanya, agar hasil kinerja karyawan semakin meningkat dan memacu semangat kerja karyawan menjadi lebih giat dan lebih baik dari sebelumnya agar mendapat penilaian lebih baik, sehingga dapat memperbaiki nilai perusahaan. (2) Perusahaan diharapkan untuk memberikan tunjangan atau bonus kepada karyawan yang memiliki kerajinan dan nilai pekerjaan yang baik. Sehingga dapat memacu kepuasan kerja bagi setiap karyawannya, sehingga kinerja karyawan pun meningkat. (3) Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama agar dapat untuk menambahkan variabel-variabel yang lain diluar variabel yang sudah diteliti.

Daftar pustaka

- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2013). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling*.
- By, M., Period, W., Pt, A. T., Canning, D., Bitung, C., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung, 3(1), 717–726.
- Deni, M. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Palembang, 4(2), 109–117.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Hidayat, R., Sinuhaji, E., Widyaningrum, M., Erdiansyah, & Adrianto. (2018). Factors that affect students decision to choose private universities in Medan City Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1–8.
- Juniantara, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *Tesis*, 16–137.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur . Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan. *Tesis*, 1(3), 200–213.
- Lubis, N., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh promosi dan harga terhadap keputusan memilih jasa pengiriman. *MBR (Management and Business Review)*, 5(1), 29–39.
- Motivasi, P., & Kerja, D. A. N. S. (2013). Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor, 4(9), 596–606.
- Rahmatullah Wahad. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Selly Jayanti. (2013). *Analisis Pengaruh motivasi kerja,kepuasan kerja kontrak psikologis,disiplin kerja,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Siswandi, I. I. dan. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis kasus dan pemecahannya*.
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.