

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Griya Pratama Garut

Paroli

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Sebelas Aril Sumedang

e-mail: paroli.feb@unsap.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Pratama Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Griya Pratama Garut, yang berjumlah sebanyak 41 orang. Berdasarkan hasil uji validitas dinyatakan valid karena memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0.308 dan reliabel karena memiliki nilai yang lebih besar dari nilai alpha cronbach sebesar 0,600. Dari hasil uji korelasi diperoleh keterangan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan dengan nilai r sebesar 0,533 dan koefisien determinasi sebesar 28,41%. Untuk hasil uji hipotesis melalui Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,007 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan nilai t hitung sebesar $2,874 >$ nilai t tabel sebesar 2,022. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Pratama Wilayah 35 Garut.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation on employee performance at PT Griya Pratama Garut. The research method used is a quantitative method. The population and sample in this research were all employees at PT Griya Pratama Garut, totaling 41 people. Based on the results of the validity test, it is declared valid because it has a value greater than the r-table of 0.308 and reliable because it has a value greater than the Cronbach's alpha value of 0.600. From the results of the correlation test, it is clear that work motivation has a moderate influence on employee performance with an r value of 0.533 and a coefficient of determination of 28.41%. For the results of the hypothesis test via the t test, it shows that the significance value of the influence of Work Motivation on Employee Performance is $0.007 < 0.05$, so the hypothesis is accepted and the calculated t value is $2.874 >$ the t table value is 2.022. then H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a significant influence between work motivation and employee performance at PT Griya Pratama Garut.

Keywords : *Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada abad ke 21 menciptakan suatu persaingan yang sangat dinamis dan kompleks bagi perusahaan, salah satu tantangan yang dihadapi secara langsung salah satunya adalah globalisasi dengan segala implikasinya (Adha et al., 2019). Untuk dapat bertahan dan menjaga stabilitas usaha di tengah-tengah persaingan yang begitu dinamis dan kompleks, perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang mampu bersaing dengan perusahaan lain (Asmawiyah et al., 2020). Perlu diketahui bahwa salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusianya (Arisanti et al., 2019). Menurut (Sedarmayanti, 2017) "Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Dengan demikian bahwa suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut (Arsindi et al., 2022).

Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki kinerja yang baik dengan menyelesaikan seluruh kewajibannya sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong sumber daya manusianya untuk berusaha meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Jayanti Ardhani, 2019). Hal tersebut sejalan dengan pernyataan (Arisanti et al., 2019) bahwa meningkatnya kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan suatu metode yang tepat, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hartanti, 2016) bahwa metode yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM agar memiliki kinerja yang baik adalah dengan motivasi.

Motivasi kerja merupakan suatu sikap atau pola pikir yang diciptakan baik secara internal maupun eksternal oleh faktor-faktor yang menjadikan seseorang bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan memberikan semangat motivasi kepada pegawainya agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitasnya berhasil (Caissar et al., 2022). Kaitannya dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebelumnya juga ada yang melakukan penelitian, dimana penelitian tersebut dilakukan oleh (Majid et al., 2021) bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan hubungan positif ini mengungkapkan semakin tinggi motivasi kerja yang dipraktikkan di hotel batu paradise, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Penulis sendiri dalam melakukan penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja mengambil lokasi penelitian di PT Griya Pratama Garut. Berdasarkan wawancara dan pra survei dengan Koordinator Wilayah (Korwil) di PT Griya Pratama Garut adanya karyawan yang belum menerapkan kinerja dengan optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor

diantaranya : 1). Beberapa karyawan kurang memiliki kesigapan dalam mempersiapkan diri untuk bekerja dalam sebuah perusahaan. Contohnya: karyawan sering terlambat, dikarenakan waktu yang ditempuh terbilang terburu-buru dikarenakan jarak antara lokasi sebuah perusahaan dengan tempat tinggal karyawan yang cukup memakan waktu. Sehingga diharuskan untuk membenahi diri terlebih dahulu. 2). Karyawan sering tidak tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Contohnya: masih terdapat kekurangan dalam hal mencapai laporan mingguan dan kejadian itu masih berlangsung selama beberapa bulan terakhir. Seperti target yang diberikan oleh korwil yang belum tercapai. Dari Dengan fenomena masalah tersebut, bisa dilihat bahwa kinerja yang belum optimal bisa disebabkan oleh rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019;16) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Griya Pratama Garut yang berjumlah 41 orang karyawan, dengan demikian yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Griya Pratama Garut yang berjumlah 41 karyawan.

Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut: 1). Wawancara (interview), 2). Angket atau kuesioner, 3). Studi pustaka Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis dengan analisis data dengan rumus statistika berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 1. Data Analisis Item Instrumen Motivasi Kerja

No Butir Instrumen	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,414	0,308	<i>valid</i>
2	0,567	0,308	<i>valid</i>
3	0,732	0,308	<i>valid</i>
4	0,370	0,308	<i>valid</i>
5	0,409	0,308	<i>valid</i>
6	0,369	0,308	<i>valid</i>
7	0,517	0,308	<i>valid</i>
8	0,480	0,308	<i>valid</i>
9	0,408	0,308	<i>valid</i>
10	0,334	0,308	<i>valid</i>
11	0,416	0,308	<i>valid</i>
12	0,347	0,308	<i>valid</i>
13	0,377	0,308	<i>valid</i>
14	0,323	0,308	<i>valid</i>

Berdasarkan Tabel diatas mengenai hasil uji instrumen untuk variabel Motivasi Kerja (X) dengan jumlah butir instrumen sebanyak 14 butir pertanyaan, didapati semua butir memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel atau $> 0,308$ untuk jumlah responden 41 responden, maka dapat dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian tersebut, validitas tertinggi ada pada butir nomor 3 dengan koefisien korelasi sebesar 0,732, dan butir dengan validitas terendah adalah nomor 14 dengan koefisien korelasi sebesar 0,323.

Hasil Uji Validitas Kinerja

Tabel 2. Data Analisis Item Instrumen Kinerja Karyawan

No Butir Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,427	0,308	<i>valid</i>
2	0,473	0,308	<i>valid</i>
3	0,363	0,308	<i>valid</i>
4	0,345	0,308	<i>valid</i>
5	0,521	0,308	<i>valid</i>
6	0,555	0,308	<i>valid</i>
7	0,552	0,308	<i>valid</i>
8	0,527	0,308	<i>valid</i>
9	0,413	0,308	<i>valid</i>
10	0,381	0,308	<i>valid</i>
11	0,352	0,308	<i>valid</i>
12	0,555	0,308	<i>valid</i>
13	0,422	0,308	<i>valid</i>
14	0,364	0,308	<i>valid</i>
15	0,453	0,308	<i>valid</i>
16	0,341	0,308	<i>valid</i>
17	0,342	0,308	<i>valid</i>
18	0,310	0,308	<i>valid</i>
19	0,382	0,308	<i>valid</i>
20	0,354	0,308	<i>valid</i>
21	0,344	0,308	<i>valid</i>

Berdasarkan Tabel diatas, bahwa keterangan kuesioner adalah valid. Hal ini berdasarkan nilai r-hitung lebih dari r-tabel atau $> 0,308$ untuk jumlah responden 41 orang. Pada penelitian ini, berdasarkan Tabel diatas mengenai hasil uji instrumen untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah butir instrumen sebanyak 21 butir, didapati semua butir memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka dapat dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian tersebut, validitas tertinggi ada pada butir nomor 6 dan 12 dengan koefisien korelasi sama sebesar 0.555, dan butir dengan validitas terendah adalah nomor 18 dengan koefisien korelasi sebesar 0,310.

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,663	14

Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai reliabilitas seluruh instrumen motivasi kerja diperoleh sebesar 0,663. Berdasarkan aturan tabel Alpha Cronbach yaitu sebesar $\geq 0,600$ dianggap reliabel. Dengan demikian seluruh instrumen yang telah disusun memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka instrumen Motivasi Kerja dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	21

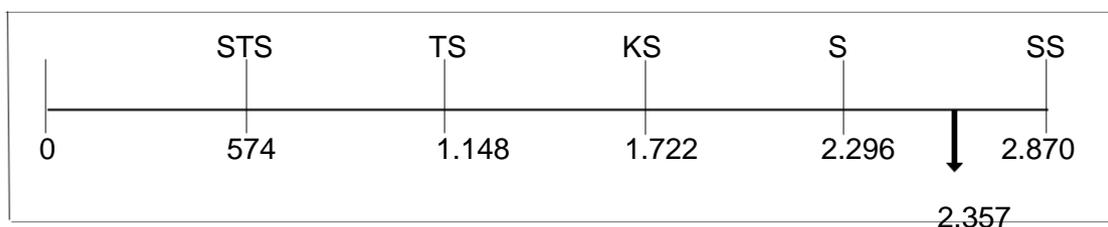
Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai reliabilitas seluruh instrumen kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.753. Berdasarkan aturan tabel Alpha Cronbach yaitu sebesar $\geq 0,600$ dianggap reliabel. Dengan demikian seluruh instrumen yang telah disusun memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, maka instrumen kinerja karyawan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Rating Scale Motivasi Kerja

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan Responden	Nilai Indeks	Nilai Tanggapan Responden
Sangat Setuju	$14 \times 41 \times 5 = 2.870$	$5 \times 250 = 1.250$
Setuju	$14 \times 41 \times 4 = 2.296$	$4 \times 187 = 748$
Kurang Setuju	$14 \times 41 \times 3 = 1.722$	$3 \times 87 = 261$
Tidak Setuju	$14 \times 41 \times 2 = 1.148$	$2 \times 48 = 96$
Sangat Tidak Setuju	$14 \times 41 \times 1 = 574$	$1 \times 2 = 2$
Total	8.610	2.357

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban dalam kuesioner tentang Motivasi Kerja, maka nilai indeks maksimum 2.870 dan nilai indeks minimum 574 serta total nilai jawaban responden sebanyak 2.357. Dengan persentase $(2.357:2.870) \times 100\% = 82,13\%$. Dari data di atas, dapat digambarkan dengan rating scale sebagai berikut:



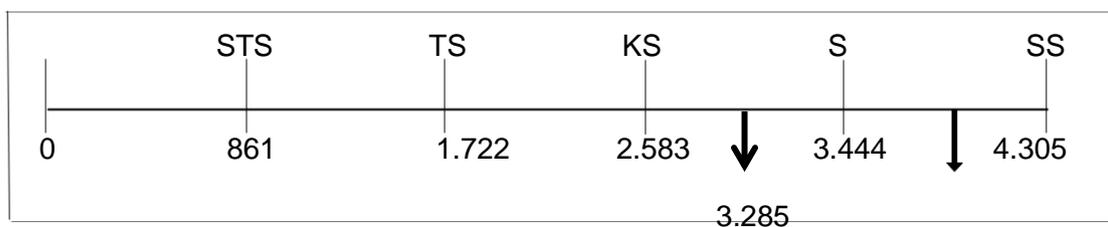
Gambar 1. Rating Scale Motivasi Kerja

Rating Scale Kinerja Karyawan

Tabel 4. Rekapitulasi Analisis Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Tanggapan Responden	Nilai Indeks	Nilai Tanggapan Responden
Sangat Setuju	$21 \times 41 \times 5 = 4.305$	$5 \times 282 = 1410$
Setuju	$21 \times 41 \times 4 = 3.444$	$4 \times 295 = 1180$
Kurang Setuju	$21 \times 41 \times 3 = 2.583$	$3 \times 160 = 480$
Tidak Setuju	$21 \times 41 \times 2 = 1.722$	$2 \times 91 = 182$
Sangat Tidak Setuju	$21 \times 41 \times 1 = 861$	$1 \times 33 = 33$
Total	12.915	3.285

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban dalam kuesioner tentang Kinerja Karyawan, maka nilai indeks maksimum 4.305 dan nilai indeks minimum 861 serta total nilai jawaban responden sebanyak 3.285. Dengan persentase $(3.285:4.305) \times 100\% = 76,31\%$. Dari data di atas, dapat digambarkan dengan rating scale sebagai berikut:



Gambar 2. Rating Scale Kinerja Karyawan

Uji Korelasi Sederhana

Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,533**
		N	,000
Kinerja Karyawan		Correlation Coefficient	41
		Sig. (2-tailed)	,533**
		N	,000
			41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebesar 0,533. Dan berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019:180) korelasi 0,533 tersebut berada pada interval kuat, sehingga dapat ditafsirkan bahwa keeratan hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Griya Pratama Wilayah 35 Garut mempunyai keeratan hubungan yang kuat. Yang artinya, semakin ditingkatkan Motivasi Kerja di PT Griya Pratama Wilayah 35 Garut maka akan meningkat pula kinerja karyawannya.

Uji Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,533^2 \times 100\% \\
 &= 0,284089 \times 100\% \\
 &= 28,41\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 28,41%. Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Motivasi Kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) adalah sebesar 28,41% dan sisanya sebesar 71,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	42,111	13,187		3,193	,003
	Motivasi Kerja	,657	,228	,4182,874		,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, yaitu hasil Uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,007 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan nilai t hitung sebesar $2,874 >$ nilai t table sebesar $2,022$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Pratama Garut.

Pembahasan Penelitian

Motivasi Kerja pada PT Griya Pratama Garut berdasarkan hasil perhitungan dari data yang peneliti dapatkan dari penyebaran kuesioner yaitu masuk dalam kategori baik. Hal ini sesuai dengan teori Menurut George dan Jones (2013: 157) "Motivasi kerja bisa pada definisikan menjadi suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yg memilih arah berasal sikap seorang pada suatu organisasi, taraf perjuangan, dan taraf kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau persoalan".

Kinerja Karyawan pada PT Griya Pratama Garut berdasarkan hasil perhitungan dari data yang peneliti dapatkan dalam penyebaran kuesioner dalam kategori cukup baik. Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja ialah yang akan terjadi secara kualitas serta kuantitas yang dicapai sang seorang karyawan serta melaksanakan tugasnya sinkron dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan perhitungan uji koefisien korelasi, uji determinasi, dan uji hipotesis melalui uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai ke eratan korelasi yang sedang, memiliki donasi sebanyak 28,41% dan ada imbas signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Griya Pratama Garut. Hal ini sesuai menggunakan teori menurut Kasmir (2016:65), faktor-faktor yang mensugesti kinerja antara lain kemampuan serta keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Griya Pratama Garut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka Kinerja Karyawan PT Griya Pratama Garut akan baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* e-ISSN : 2302-2663, Vol.5, No.1 Maret 2017.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Denny Erica, Ita Suryani, Hoiriah, Irwin Ananta Vidada (2020) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk, *Jurnal Ecodemica*, Vol.4 No.1 April 2020.
- Dharmayanti, Dhiana. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Studen Journal*. Vol.3, No. 1, 2015, Hal. 17- 22.
- Hartanti, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar, *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* ISSN: 23373067, Vol.4, No.09, 2015.
- Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Nariah (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif* ISSN : 2622-8882, e-ISSN : 2622-9935, Vol.3, No. 1, Oktober 2020.
- Jayanti Ardhani. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN BATAM. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.
- Kasmir.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Sugiyono .2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta