



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran

Tri Ratna Purnamarini

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

ratna.purnamarini@gmail.com

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Submit : 05-04-2021
Revisi : 03-06-2021
Diterima : 07-06-2021

Kata Kunci

Kepuasan Kerja
Motivasi
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai serta menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sendiri variabel kepuasan kerja dinyatakan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran.

Kata kunci ; Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, peran penting sumber daya manusia yaitu sebagai salah satu penentu kesuksesan atau kegagalan. Pegawai merupakan komponen utama dari sumber daya tersebut. Pegawai dalam melakukan pekerjaan mempunyai hasil yang tidak sama antara tiap - tiap pegawai. Ada hal – hal yang menyebabkan ketidaksamaan dalam memperoleh hasil, diantaranya kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja hakekatnya bersifat individu dimana tiap – tiap individu mempunyai standar kepuasan yang tidak sama sesuai dengan keinginan serta sistem yang mereka anut (Handoko, 2012). Makin beragam perspektif pekerjaan yang dikerjakan pegawai sesuai dengan sistem nilai dan keinginan, maka akan memberikan kepuasan yang tinggi pula (Fathoni, 2016).

Motivasi masing masing orang tidak sama tergantung dari kemampuan dalam bekerja dan juga harapan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh mereka. Motivasi orang tersebut bergantung kepada besarnya kemauan motivasi yang ada untuk diwujudkan. Seseorang berperilaku dalam kegiatan sehari harinya disebabkan oleh dorongan tersebut (Herlambang, 2014).

Situs Sangiran merupakan salah satu diantara situs manusia purba yang berada di Indonesia. Situs Sangiran terletak di daerah Kabupaten Sragen dan Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Kawasan Sangiran mempunyai lingkup wilayah sekitar 59,21 km² yang dikelola oleh Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran. Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran sendiri adalah unit pelaksana dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Dalam kawasan Situs Sangiran berdiri museum Sangiran yang dibagi menjadi lima kluster yaitu Kluster Krikilan, Dayu, Bukuran, Ngebung, dan Museum Manyarejo (Desliana, n.d.). Bila dilihat dari cakupan wilayah dan juga banyaknya kluster yang harus dikelola, Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran perlu mempunyai sumber daya manusia yang efektif dengan kinerja yang optimal. Dalam bekerja sebagian pegawai ada yang bekerja dengan benar, tepat waktu dan memiliki kedisiplinan yang tinggi, namun demikian tidak jarang kinerjanya kurang benar, kurang tepat waktu, dan hasil kerjanya kurang optimal. Oleh karena mereka memiliki kepuasan kerja dan juga motivasi yang berbeda – beda. Hal – hal inilah yang patut diduga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu menguji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai, serta menguji pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Manusia Purba Sangiran.

2. KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk emosi baik memuaskan maupun tidak memuaskan buat pegawai dalam melihat suatu pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan gambaran individu dalam merasakan pekerjaannya. Keadaan tersebut dapat terlihat dalam perbuatan yang positif dari pegawai di lingkungan kerjanya kepada pekerjaan dan juga segala hal yang dihadapi (Handoko, 2012). Menurut Umar, kepuasan kerja bisa terlihat pada sikap positif pegawai atas segala apa pun yang dihadapi kondisi kerjanya dan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja wajib dipantau efeknya dengan dihubungkan kepada hasil yang dicapainya (Triyono, 2012).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan psikologis yang menarik yang dialami oleh pegawai dalam situasi kerja atas perannya dan dipenuhinya segala kebutuhan dengan baik (Tegar, 2019). Sedangkan berdasarkan Wexley dan Yuki, apa yang disebut kepuasan kerja adalah cara seseorang karyawan merasa tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berarti perasaan seseorang tentang pekerjaannya (As'ad, 2015).

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakter pekerjaan, pengawasan, penghasilan sekarang, peluang promosi dan interaksi dengan teman kerja (Robbins, 2014).

2. Motivasi.

Asal kata motivasi yaitu dari bahasa latin “MOVERE” yang bermakna pemacu ataupun kekuatan pendorong (Hasibuan, 2016). Motivasi tercipta dari perilaku pegawai saat menjumpai suasana kerja di perusahaan. Motivasi merupakan satu keadaan atau tenaga yang mendorong pegawai untuk diarahkan maupun ditujukan dalam meraih tujuan organisasi perusahaan. Intelektual yang berpihak dan tegas kepada kondisi kerja inilah yang meningkatkan motivasi kerja menuju kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2012).

Siagian mendefinisikan motivasi sebagai tenaga penggerak yang menghasilkan individu anggota perkumpulan mau dan mau mengerahkan kompetensinya, berupa kepandaian atau kecakapan, kemampuan dan waktu buat melaksanakan bermacam aktivitas yang menjadi tugasnya dan memenuhi peranannya, untuk meraih maksud dan visi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Lusri & Siagian, 2017).

Motivasi yaitu suatu cara yang menerangkan kesungguhan, petunjuk, dan kegigihan seseorang dalam mencapai tujuannya (Robbins, 2014).

Motivasi menjadi penting karena untuk meraih produktivitas kerja yang tinggi diharapkan individu karyawan akan bekerja keras dan bersemangat dengan motivasi (Hasibuan, 2016). Motivasi menunjuk pada cara di mana individu berusaha dengan tenaga, diarahkan, dan terus menerus mendekati pencapaian suatu sasaran (Hery, 2019).

Herberg mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh unsur – unsur diantaranya yaitu kesuksesan atas pekerjaannya, penghargaan, kewajiban, dan pengembangan (Robbins, 2014).

3. Kinerja.

Istilah asal dari kinerja adalah kata *Job Performance* ataupun *Actual Performance* (performa atau pencapaian hasil kerja aktual oleh seseorang). Pengertian kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yaitu membandingkan antara hasil yang diraih dengan partisipasi suatu serikat pekerja saat itu (Mangkunegara, 2012)

Kinerja mengandung makna mewujudkan suatu kewajiban yang ditamatkan dengan hasil ciptaan yang bisa dihargai oleh individu tersebut (As’ad, 2015). Sedangkan Faustino Cardosa Gomes mengungkapkan definisi kinerja pegawai sebagai ekspresi seperti output, praktis serta berdaya guna sering dihubungkan dengan kapasitasnya (Mangkunegara, 2012)

Bernadin mengatakan terdapat 6 standard atau segi dasar dalam menilai kinerja (Sudarmanto, 2015), yaitu :

- a. *Quality* (kualitas), berkaitan dengan cara maupun hasil yang mengarah sempurna/ ideal dalam mewujudkan maksud dan tujuan.
- b. *Quantity* (kuantitas), berkaitan dengan jumlah ukuran atau kapasitas yang diproduksi.
- c. *Timeliness* (ketepatan waktu), berkaitan dengan tempo yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu kegiatan atau mempersiapkan suatu hasil.
- d. *Cost – effectiveness* (efektivitas biaya), berkaitan dengan tingkat pemakaian sumber daya organisasi (manusia, dana, bahan, teknologi) dalam memperoleh maupun mendapatkan hasil atau mengurangi inefisiensi dalam pemakaian sumber daya organisasi.
- e. *Need for supervision* (perlu pengawasan), terkait dengan ketrampilan individu untuk mengatasi pekerjaan atau fungsi pekerjaannya tanpa bantuan pemimpin atau intervensi pengawasan dari pemimpin.

4. Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Goldwin, Cut Fitri Rostina, dkk menyampaikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tanimas Soap Industries ((Rostina et al., 2019). Demikian juga dengan penelitian oleh Fathoni yang menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama (Fathoni, 2016).

Penelitian Vieno Dio Larenza dan Lia Nirawati menjelaskan bahwa ada pengaruh dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 50.6%, adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (Larenza, V. D. & Nirawati, 2019). Nasuka juga menerangkan dalam penelitiannya bahwa kinerja karyawan di PT. BPR BKK Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. (Nasuka et al., 2017)

Dengan kepuasan dan motivasi yang tinggi, pegawai akan memberikan nilai – nilai positif, baik kepada individu pegawai maupun bagi organisasi. Dengan kepuasan dan motivasi yang tinggi tentunya pegawai mau memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Karena kontribusinya yang baik, organisasi akan mempunyai hasil yang baik, dan melalui hasil yang baik, keinginan dan harapan remunerasi yang layak bagi karyawan akan dipenuhi oleh organisasi (Triyono, 2012).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan memakai pendekatan kuantitatif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang memiliki fungsi menjelaskan atau menggambarkan tentang materi penelitian dengan sampel maupun data populasi yang ada tanpa menganalisis dan menyimpulkan (Sugiyono, 2017). Adapun untuk metode analisis yang dipergunakan yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS.

Lokasi dari penelitian ini adalah Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai (PNS) Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran, yang diambil sebagai sampel sebanyak 30 responden. Untuk menguji hipotesis digunakan analisa regresi berganda. Analisa ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh langsung hubungan antara variabel dalam penelitian. Penelitian ini mempergunakan tiga variabel, yakni variabel terikatnya adalah kinerja dan variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan motivasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Bagian ini memberikan gambaran secara umum keadaan responden. Pada tabel 1 diketahui responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri atas 16 pegawai atau 53% berjenis kelamin laki – laki dan 14 pegawai atau 47% berjenis kelamin perempuan.

Hasil pengelompokan umur responden terlihat bahwa responden berumur 31 tahun hingga 40 tahun berjumlah 18 pegawai atau 60%, umur 21 hingga 30 tahun sebanyak 6 pegawai atau 20%, umur 41 tahun sampai dengan 50 tahun berjumlah 5 pegawai atau 17% dan sisanya 1 pegawai atau 3% berusia di atas 50 tahun. Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini dapat memberi pengaruh pada perilaku serta cara pemikirannya.

Pendidikan dapat menjadi tolak ukur dalam mengukur tingkat intelektual seseorang. Apabila tingkat pendidikan yang dimiliki bertambah tinggi maka akan bertambah tinggi juga tingkat intelektualnya. Pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa terdapat 3 orang atau 10% responden berpendidikan SD/ SMP/ SMA, 4 orang atau 13% berpendidikan Diploma, 19 orang atau 64% berpendidikan sarjana, dan 4 orang atau 13% berpendidikan pascasarjana.

Tabel 1. Diskripsi Responden

Kriteria	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin :		
Laki – laki	16 orang	53%
Perempuan	14 orang	47%
Umur :		
21 tahun - 30 tahun	6 orang	20%
31 tahun - 40 tahun	18 orang	60%
41 tahun - 50 tahun	5 orang	17%
Di atas 50 tahun	1 orang	3%
Pendidikan :		
Sd/SMP/SMA	3 orang	10%
Diploma	4 orang	13%
Sarjana	19 orang	64%

Pascasarjana	4 orang	13%
--------------	---------	-----

Sumber: data diolah

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) memperlihatkan bahwa hubungan beberapa variable independent sama dengan variable dependen (Wiyono, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.264	.222	2.88491

a. Predictors : (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah

Pada tabel 2 diperoleh nilai korelasi (R) yaitu 0,514 dan nilai koefisien determinan (R-Square) yaitu 0.264 atau 26,4%, hal ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) memiliki proporsi pengaruh pada kinerja pegawai (Y) sebesar 26,4%,. Artinya kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) ada pengaruh pada kinerja pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran sebesar 26,4%, sedangkan untuk sisanya sebesar 73,6% (100% - 26,4%) dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar dari penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk memahami signifikansi pengaruh dari variabel independen secara parsial maupun individual terhadap variabel dependen. Keputusan dapat diambil berdasarkan probabilitas (signifikansi) (Wiyono, 2011).

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	28.898	4.699		6.150	.000
Kepuasan Kerja	.292	.129	.415	2.262	.030
Motivasi	.098	.127	.142	.773	.445

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: data diolah

Dalam tabel 4 terlihat tabel *Coefficients*, dari sini didapatkan hasil regresi berganda dalam bentuk persamaan $Y = 28,898 + 0,292X_1 + 0,098X_2 + e$. Artinya bahwa variabel bebas kepuasan kerja (X1) ada pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,292, variabel bebas motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,098.

Selain itu, berdasarkan tabel uji t, hasil hipotesis 1 ditemukan nilai t dari variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 2,262 (> t tabel 1,7011) dan nilai signifikansi 0,030 (< 0,05), ini memiliki arti bahwa hipotesis dari penelitian ini menolak Ho serta menerima Ha sehingga kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran.

Berdasarkan tabel uji t, untuk uji hipotesis 2 dari variabel motivasi (X2) didapatkan nilai t sebesar 0,773 (< t tabel 1,701) dan nilai signifikansi 0.445 (> 0,05), ini memiliki arti bahwa motivasi (X2) ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran.

Uji Statistik F

Uji statistik F dipergunakan dalam membuktikan pengaruh dari seluruh variabel independen yang dipakai ke dalam model dengan cara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen (Wiyono, 2011).

Tabel 3. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.416	2	52.208	6.273	.005 ^a
	Residual	291.295	35	8.323		
	Total	395.711	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah

Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan dalam tabel 3 diperoleh nilai F sebesar 6,273 dengan nilai signifikan 0,005 ($< \alpha 0,05$). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersamaan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), oleh sebab itu model regresi ini dapat dipergunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisa data dengan pengujian hipotesa secara simultan (Uji F) didapat nilai F sebesar 6,273 dengan nilai signifikan 0,005 ($< \alpha 0,05$), maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini sesuai dengan pendapat Fathoni yaitu bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja (Fathoni, 2016).

Hasil Uji t dari penelitian ini dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai. Dari tabel 4 diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah $2,262 > t$ tabel 1,7011 yang memiliki arti bahwa kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap karakter pekerjaan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap penghasilan sekarang, kepuasan terhadap peluang promosi serta kepuasan terhadap interaksi teman kerja, memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan Nasuka yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Nasuka et al., 2017).

Nilai t hitung motivasi terhadap kinerja pegawai adalah $0,773 < t$ tabel 1,7011 yang dapat disimpulkan bahwa motivasi yang meliputi kesuksesan atas pekerjaannya, penghargaan, kewajiban dan pengembangan, memberi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi pegawai kurang terjaga dengan baik. Ini tidak sama dengan teori yang telah dikemukakan Robbins bahwa motivasi merupakan suatu cara yang menerangkan kesungguhan, petunjuk, dan kegigihan seseorang untuk meraih tujuannya. (Robbins, 2014).

Tabel 2 menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,514 termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,264 yang berarti kepuasan kerja dan motivasi ada proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 26,4%, adapun untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan serta pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia antara 31 tahun sampai 40 tahun yaitu sebesar 60% dan memiliki tingkat pendidikan sarjana sebanyak 64%.

Hasil dari penelitian membuktikan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan motivasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran. Secara sendiri kepuasan kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi ada pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi pegawai kurang terjaga dengan baik. Oleh karena itu Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran perlu memperbaiki dan terus mendorong pegawai dengan memberikan *Reward* dan *Punishment* yang sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dimiliki oleh pegawai.

Variabel kepuasan kerja dan motivasi betanda positif yang menandakan adanya hubungan yang searah, yang berarti bahwa kepuasan kerja dan motivasi dapat menjadikan kinerja pegawai Balai pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran menjadi meningkat.

Daftar Pustaka

- As'ad, M. (2015). Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Desliana, M. (n.d.). *Mengenal Situs Manusia Purba Sangiran*. Kebudayaan.Kemdikbud.Go.Id/Bpsmpsangiran. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/04/mengenal-situs-manusia-purba-Sangiran>
- Fathoni, A. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT KECAMATAN PUCUK KABUPATEN LAMONGAN. *JURNAL MANAJEMEN*. <https://doi.org/10.30736/jpim.v1i2.23>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *ORGANISASI DAN MOTIVASI : Dasar Peningkatan Produktivitas* (Kesembilan). PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, S. (2014). *Perilaku Organisasi*. Gosyen Publishing.
- Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gaya Media.
- Larenza, V. D. & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 70–79.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In *PT. Refika Aditama*.
- Nasuka, Tri, H. A., & Leonardo, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR BKK Semarang. *Journal Of Management*, 3(3), 1–11.
- Robbins, S. P. dan T. A. (2014). Perilaku Organisasi, Edisi 16. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Rostina, C. F., Nazmi, H., Zebua, E. V. U., & Indonesia, U. P. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . TANIMAS SOAP INDUSTRIES (PERUSAHAAN MANUFAKTUR DAN EKSPORTIR SABUN)*. 4(1).
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. In *Metodelogi Penelitian*.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Quadrant.
- Triyono, A. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber daya Manusia*. Oryza.

Wiyono, G. (2011). Merancang Penelitian Bisnis. In *Yogyakarta: STIM YKPN*.