



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN WEWENANG PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUGAR INDUSTRI KIM II KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG

Agung Prabowo

Email : Ap9277029@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and job authority on employee job satisfaction at PT. Sugar Industry KIM II, Percut Sei Tuan District, Deli Serdang. The sample of this research is 67 consumers. The analysis technique used is validity test and reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, T test, F test and the coefficient of determination. The results of the discussion of the calculated t value of the Work Motivation variable (X1) are 2,532 when compared to the t table value of 1,669. Then the t count obtained is greater than the t table value or $2.532 > 1.669$, then it is also seen that the sig value is smaller than the probability value $0.05 \leq 0.05$. The calculated t value of the Work Motivation variable (X1) is 2,532 when compared to the t table value of 1,669. Then the t count obtained is greater than the t table value or $2.532 > 1.669$, then it is also seen that the sig value is smaller than the probability value $0.00 < 0.05$. The calculated f value is 277,597 with a sig level of 0.00, therefore the sig value is $0.00 > 0.05$ and the calculated F value is $277.597 > F$ table 2.75. This shows that H3 is accepted, so it can be concluded that the independent variables X1 and X2 simultaneously has a positive and significant effect on the dependent variable Y. The R Square value indicates that Work Motivation (X1) and Job Authority (X2) can explain their influence on Purchase Intention of 0.897 or 89.7%, while the remaining 0.103 or 10.3% is influenced by other variables not included in this research.

Keywords: Work Motivation, Job Authority and Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 67 konsumen. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil pembahasan nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 2.532 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.669. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.532 > 1.669$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.05 \leq 0.05$. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 2.532 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.669. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.532 > 1.669$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.00 < 0.05$. Nilai f hitung adalah 277.597 dengan tingkat sig 0,00 oleh karena itu nilai sig $0,00 > 0,05$ dan nilai F hitung $277.597 > F$ tabel 2.75 hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1, dan X2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Nilai R Square menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Wewenang Pekerjaan (X2) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Minat Beli sebesar 0.897 atau 89.7%, sedangkan sisanya sebesar 0.103 atau 10.3% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Perbedaan, Strategi Pemasaran, Kepuasan Konsumen.

1. PENDAHULUAN

Menghadapi arus Globalisasi seperti ini, potensi sumber daya manusia (SDM). Harus dapat dimanfaatkan sebaik - baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal, oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek utama Manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan, suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi diantara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya.

Pada PT. Sagar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang terdapat fenomena permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperhatikan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan mereka yang menyebabkan mereka tidak termotivasi, fenomena yang pertama berkaitan dengan masalah sosial, karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, karena atasan tidak dapat mengontrol emosi dan tidak dapat memberikan kepercayaan kepada bawahannya, itu artinya bahwa interaksi antara atasan dengan bawahan tidak berhubungan dengan baik, hal ini menyebabkan karyawan terhambat dalam bekerja karena takut bertanya pada atasan, Fenomena yang kedua seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja dan serta lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan PT. Sagar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang. (PT. Sagar Industri KIM II)

Masalah yang terjadi di PT. Sagar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang tentang wewenang pekerjaan yaitu karyawan sering kali diberikan kewenangan yang harus dikerjakan akan tetapi tidak menerima perintah dari pimpinan secara langsung melainkan meminta pihak yang kurang berkapasitas untuk menyampaikan adanya pendelegasian wewenang sehingga karyawan sulit meyakini kebenaran informasi yang didapatkan. Untuk itu karyawan berharap pemberian tugas lebih adil dan merata pada masing masing bagian atau unit. Masalah pertanggung jawaban pekerjaan yang tidak selesai, adanya karyawan PT. Sagar Industri KIM II yang tidak bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, tidak menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dan tepat waktu yang diberikan oleh PT. Sagar Industri KIM II. Ini harus dijaga agar kepuasan setiap karyawan yang ada disana terjaga dan PT. Sagar Industri KIM II pun akan meningkat kelevel tinggi lagi. Jika tidak diatasi maka karyawan akan seenaknya dalam bekerja dan karyawan lain akan merasa iri dengan tingkah karyawan yang melanggar wewenang.

Dari penjelasan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sagar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang*".

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Rumangkid dkk (2017) motivasi adalah kecenderungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Menurut Sedarmayanti (2017: 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Robins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk menanggapi tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Rumangkid dkk (2017) yaitu:

1. Fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup setiap manusia.
2. Keamanan adalah keadaan bebas dari segala macam hal yang dapat menghambat kinerja karyawan.
3. Sosial kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Aktualisasi Diri dilihat dari kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang dalam karyawan selama bekerja.

B. Wewenang Pekerjaan

1. Pengertian Wewenang Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2016:64) Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Menurut Ateng Syafrudin (2018: 88) wewenang (competence/bevoegheid) hanya mengenai suatu "onderdeel" (bagian) tertentu saja dari kewenangan. Didalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang (rechtsbevoegdheden). Sedangkan Menurut Henry Fayol dalam Hasibuan (2016: 65) berpendapat bahwa wewenang adalah hak untuk memerintah di dalam organisasi dan kekuatan membuat manajer dipatuhi dan ditaati.

Secara umum Wewenang adalah Kekuasaan menggunakan sumberdaya untuk mencapai tujuan organisasi dan secara umum tugas di definisikan sebagai kewajiban atau suatu pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya.

2. Indikator Wewenang Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2017:72) Berkaitan dengan wewenang kerja terdapat tiga unsur yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggungjawaban.

1. Tugas
2. Kekuasaan
3. Pertanggungjawaban
4. Taat Pada Peraturan

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Abdurrahmat (2018:88) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Sudaryo, Agus & Nunung (2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perputaran (turnover),
2. Tingkat ketidakhadiran (absence)
3. Umur,
4. Tingkat pekerjaan,

D. Hipotesis Penelitian

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang.
- H2: Wewenang pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang.
- H3: Motivasi kerja dan wewenang pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:29) “Deskriptif kuantitatif yaitu penselarasan dengan variabel penelitian yang memusatkan pada masalah-masalah aktual dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka memiliki makna”. Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan wewenang pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan selama 10 bulan yang dimulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan Januari 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang yaitu sebanyak 200 karyawan.

2. Sampel

Berdasarkan perhitungan 10% menggunakan rumus Slovin sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui observasi, dokumentasi dan survai melalui kuesioner kepada responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Data Primer dan Data Sekunder.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Sejarah PT. Sugar Industri

PT. Medan Sugar Industry (MSI) adalah perusahaan Pabrik Pengilangan Gula yang berbasis di Kawasan industri Medan Tahap II (KIM 2), Medan. PT. Medan Sugar Industry (MSI) didirikan pada Agustus 2013. Konstruksi pabrik dimulai pada Februari 2012 di lahan seluas 7,8 Ha di KIM 2, Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Pabrik memulai operasi uji coba pada September 2013 dibawah Sutech (A Thai Engineering Company). Mesin dan peralatan kami baru dan mesin utama berasal dari Jerman, Jepang, Prancis, Thailand, Amerika Serikat, dan Indonesia. PT. Medan Sugar Industri adalah penyedia gula rafinasi berkualitas tinggi untuk perusahaan makanan dan minuman dan juga industri farmasi

PT. Medan Sugar Industry (MSI) adalah bagian dari Samora Group, yang memiliki lebih dari 40 tahun pengalaman dalam industri ini. MSI memunculkan sikap baru, metode baru, kepemimpinan baru, bukan sebagai mesin baru dan peralatan baru juga. Kami menyediakan gula rafinasi berkualitas tinggi untuk industri makanan, minuman, dan farmasi di Sumatera Utara & sekitarnya, Jakarta dan Jawa Timur.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang.

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 2.532 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.669. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.532 > 1.669$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.05 \leq 0.05$ maka H_1 diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 2.532 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.669. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.532 > 1.669$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.00 < 0.05$ maka H_2 diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang

Nilai f hitung adalah 277.597 dengan tingkat sig 0,00 oleh karena itu nilai sig $0,00 > 0,05$ dan nilai F hitung $277.597 > F$ tabel 2.75 hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y . Nilai R Square menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Wewenang Pekerjaan (X_2) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Minat Beli sebesar 0.897 atau 89.7%, sedangkan sisanya sebesar 0.103 atau 10.3% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 2.532 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.669. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.532 > 1.669$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.05 \leq 0.05$.
2. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 2.532 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.669. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.532 > 1.669$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.00 < 0.05$.
3. Nilai f hitung adalah 277.597 dengan tingkat sig 0,00 oleh karena itu nilai sig $0,00 > 0,05$ dan nilai F hitung $277.597 > F$ tabel 2.75 hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y .
4. Nilai R Square menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Wewenang Pekerjaan (X_2) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Minat Beli sebesar 0.897 atau 89.7%, sedangkan sisanya sebesar 0.103 atau 10.3% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang harus memperhatikan Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan. Apabila Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan yang ada di PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang maksimal maka akan meningkatkan Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Diharapkan PT. Sugar Industri KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang dapat mempertahankan serta meningkatkan Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan, karena dari pembahasan di atas Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan akan lebih baik dan meningkat dari sebelumnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan diharapkan agar menambahkan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, dkk. (2010). Pengaruh Konflik Peran Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengrajin Batik Berkah Lestari Di Desa Giriloyo Wukirsari Imogiri Bantul. *Journal Universitas PGRI Yogyakarta* Vol 1 No. 1
- Amri, S. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali". Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki. (2015). *Kinerja pegawai (Suatu kajian dengan pendekatan Analisis beban kerja)* Makassar: Alauddin University Press, 2015
- Davis. G.B. (2013). *Kerangka Dasar System Informasi Manajemen*. (Ter. Adreas S. Adiwarjana). Jakarta: Pustaka Binaman Presindo
- Handoko, T, H. (2012). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. EdisiKedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan. (2012). *ManajemenSumber Daya Manusia, Edisi Revisi,Cetakan Keenam, Jakarta, Penerbit BumiAksara*.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta. Bumi Aksara
- Husaini, U. (2010). *Manajemen, Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kinicki, K. (2011). *Organization Behavior*. New York: McGraw: Hill
- Moloeng. (2016). *Methodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Nawawi. (2012). *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi. (2012). *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prestawan, A. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Skripsi Yang Dipublikasi, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Revi, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Santika Potianak. *Jurnal Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura* Vol 4. No. 1.
- Richard, L. (2012). *Manajemen Edisi 1, Alih Bahasa Edward Tanujaya Dan Shirly*. Salemba Empat, Jakarta
- Saydam. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan motor Hepy cabang Jawa Tengah. *E-JurnalFakultas Ekonomi Universitas Stiku bank Semarang*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Susilaningsih, N. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). Jurnal EXCELLENT Vol. 1 No. 2.
- Sutarto. (2015). Ajar Manajemen Pelatihan, Semarang, Universitas Negeri Semarang
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Group.
- Terry G.R. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3