

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI  
OLEH KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Karyawan CV. Navil Natural Bantul)**

**Toni Setiawan  
tonisetiawan464@gmail.com**

**Esti Margiyanti Utami  
Fitri Rahmawati**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Suatu organisasi yang baik banyak ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dimana sumber daya manusia tersebut berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Navil Natural Bantul yang berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu sampel diambil dari seluruh populasi yang ada pada CV. Navil Natural Bantul. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* dan diperkuat dengan uji sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (*Partial Mediation*).

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.**

## A. PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat perubahan selera pelanggan, teknologi, perubahan *landscape* bisnis, serta berbagai faktor lainnya telah menggugah pemimpin perusahaan tentang penting perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan superior (Priansa, 2017:47). Keberhasilan suatu organisasi baik pemerintah maupun non pemerintahan banyak ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dimana sumber daya manusia tersebut berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit, 2017:1). Kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan (Afandi, 2016:68).

Menurut Edison dkk, (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan, tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja (Kasmir, 2019:189).

Sutrisno (2019:109) mengemukakan motivasi kerja ialah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kasmir (2019:191) mengemukakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerja akan turun. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019:141).

Selain motivasi berpengaruh pada kinerja, motivasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja (Wibowo, 2016:418). Menurut Hasibuan (2019:143) menyatakan bahwa

motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian Hanafi dan Yohana (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain seperti Lusri dan Siagian (2017) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Noor (2015:257) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Gibson *et.al.*, 2012:102). Colquit, *et.al.* 2011 dalam Wibowo (2019:141) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi.

Objek penelitian ini adalah CV. Navil Natural, perusahaan ini berdiri pada tahun 2013. Kantor CV. Navil Natural berada di Jl. Pedes Km 3.5 Kemusuk Lor, Argomulyo, Sedayu, Bantul, Yogyakarta. CV. Navil Natural merupakan perusahaan yang bergerak di bidang gula semut. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan 65 orang. Perusahaan ini melakukan pemasaran tidak hanya di wilayah Yogyakarta saja, namun juga mampu memasarkan produknya hingga keluar negeri.

Berdasarkan wawancara dengan HRD CV. Navil Natural yaitu Ibu Ayi Kintani, diketahui masih banyak catatan evaluasi kinerja pada karyawan dikarenakan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan masih cenderung rendah terkait dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target dalam produksi kurang maksimal. Permasalahan lain yang dihadapi karyawan terkait kepuasan kerja yaitu karyawan kurang puas karena gaji yang diterima masih tergolong rendah, sehingga gaji belum mampu memenuhi kebutuhan. Selain itu, adanya permasalahan

hubungan antar karyawan yaitu sering terjadi perselisihan antar karyawan yang disebabkan masalah pribadi. Jika hal ini terjadi berlarut-larut maka akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja.

Motivasi yang dimiliki karyawan masih rendah. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan merasa kurang nyaman karena lingkungan yang panas dan berbau yang disebabkan oleh proses produksi. Motivasi yang rendah disebabkan oleh kurangnya pengakuan hasil kerja karyawan dan karyawan kurang mendapatkan apresiasi dari atasan. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bonus dan tunjangan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di CV. Navil Natural Bantul.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian teori**

#### **a. Kinerja Karyawan**

Menurut Edison, dkk (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

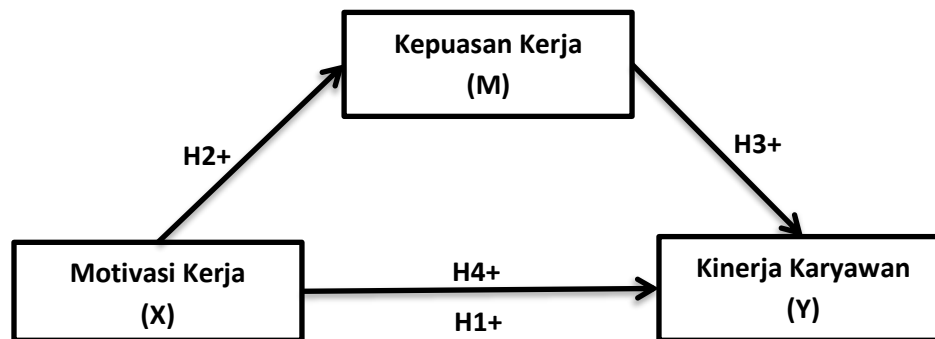
b. Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

c. Kepuasan Kerja

Gibson *et.al.*, (2012:102) kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

2. Kerangka pikir



Gambar 1  
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y)

3. Rumusan Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:191) mengemukakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerja akan turun. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja

mereka akan dikenal dan dihargai (Wibowo, 2016:331). Menurut Hasibuan (2019:141) pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012:198), tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2019:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Afandi (2016:62) mengemukakan bahwa antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2019:141) kepuasan kerja merupakan *predictor* kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaannya. Colquit, *et.al* 2011 dalam Wibowo (2019:141) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2019:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan

segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi (Colquit, et.al 2011 dalam Wibowo, 2019:141).

H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **D. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja Karyawan**

Menurut Edison, dkk (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja karyawan menurut Edison, dkk (2018:193) Adalah sebagai berikut :

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu penyelesaian
- 4) Taat asas

#### **b. Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator motivasi menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:122) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- 3) Kebutuhan hubungan social (*affiliation needs*)
- 4) Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

### c. Kepuasan Kerja

Gibson *et.al.*, (2012:102) kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Gibson (2012:102) adalah sebagai berikut :

- 1) Upah
- 2) Pekerjaan
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Penyelia
- 5) Rekan kerja

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198), suatu instrument disebut valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (person correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono,2017:204). Dalam penelitian ini menggunakan pengujian alat uji *correlation product moment* dengan menggunakan *software SPSS Versi 24.0*.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari motivasi kerja (X), kepuasan kerja (M) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.



## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsisten suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk (Ghozali, 2018:45). Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur uji reabilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan *reliable* atau handal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:48). Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 24.0.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha If Deleted* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel motivasi kerja (X), kepuasan kerja (M) dan kinerja karyawan (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

## E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi X terhadap Y**

Model	<i>Standardized Coefficients beta</i>	Signifikansi ( <i>p value</i> )	Keterangan
X $\longrightarrow$ Y	0,394	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,394 dengan nilai signifikan 0,001 ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $Y = 0,394X$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam

penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

**2. H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja**

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi X terhadap M**

<b>Model</b>	<b>Standardized Coefficients beta</b>	<b>Signifikansi (p value)</b>	<b>Keterangan</b>
X → M	0,290	0,019	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi karyawan (X) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,290 dengan nilai signifikan 0,019 ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $M = 0,290X$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**3. H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 3**  
**Hasil Regresi M terhadap Y**

<b>Model</b>	<b>Standardized Coefficients beta</b>	<b>Signifikansi (p value)</b>	<b>Keterangan</b>
M → Y	0,710	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,710 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $M = 0,710Y$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4. H4 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Tabel 4  
Perbandingan Nilai Signifikansi

Model	Standardized Coefficients beta	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → Y	0,394	0,001	Positif dan Signifikan
X+ M → Y	0,651	0,000	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,394 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Setelah diregresi bersama kepuasan kerja (M), nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menjadi 0,651 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Artinya bahwa kepuasan kerja (M) terbukti memediasi hubungan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, karena variabel motivasi kerja (X) masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) setelah keduanya dikontrol oleh variabel kepuasan kerja (M). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil regresi mediasi diperkuat dengan uji sobel sebagai berikut :

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{(b^2.S_a^2)+(a^2.S_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,290.0,710}{\sqrt{(0,710^2.0,128^2)+(0,290^2.0,067^2)}}$$

$$Z = 2,2125$$

Dari hasil perhitungan sobel test diketahui nilai z hitung sebesar 2,2125. Nilai Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5% yang berarti

peran kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **F. KESIMPULAN**

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Fandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan indikator*. Yogyakarta : Zanata PublisHing.
- Bukit, Benjamin., Tasman M., and Abdul R . 2017 *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Eddison, Emron , dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 25 Edisi 9*, Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson. James L, John. M Ivancevic, James H. Donelly, Jr, Robert Konopaske. 2012. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. New York McGraw-Hill.
- Hanafi, Dwilaksono Bayu., Yohana, Corry. 2017 . Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuaan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*Vol. 5No.1Maret2017. E-ISSN:2302-2663.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Lusri, Lidia., Siagian, hotlan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Vol . 5. No. 1 ,(2017).

Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Prenamedia Group.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*, Bandung : Penerbit Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.