

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA (WOM) TBK. CABANG JAMBI

Prayetno Agustinus Sitanggang¹⁾, Henky Setiadi²⁾, Friska Artaria
Sitanggang^{3)*}

^{1,2,3)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi

e-mail: prayetnoagustinus@yahoo.co.id¹⁾; setiadihenky@gmail.com²⁾; artaria888@gmail.com^{3)*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi. Populasi atau sampel penelitian berjumlah 50 orang responden yang merupakan karyawan dari PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif dengan bantuan software SPSS 18.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi. Dan secara (Simultan) Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi. Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah. Korelasi atau hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi adalah sangat kuat sekali sebesar ($r = 0,726$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to explain whether the variables of Job Satisfaction and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance at PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Jambi Branch and to find out which variables have the dominant influence between the two variables Job Satisfaction and Work Motivation on employee performance at PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Jambi Branch. The population or research sample is 50 respondents who are employees of PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Jambi Branch. The data were analyzed using qualitative methods and quantitative methods with the help of SPSS 18.0 software. The results showed that partially job satisfaction and work motivation had a significant effect on employee performance at PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Jambi Branch. And (simultaneously) job satisfaction and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Jambi Branch. The variable of Job Satisfaction and Work Motivation, the regression coefficient is positive (+) indicating a unidirectional relationship. Correlation or relationship between Job Satisfaction and Work Motivation with Employee Performance PT. Wahana Ottomitra

Multiartha (WOM) Tbk. Jambi branch is very strong at ($r = 0.726$) and the coefficient of determination or R square number is 0.526.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Motivation and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, karyawan merupakan unsur yang krusial karena menentukan eksistensi suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, agar mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, tidak dapat dipungkiri, bahwa karyawan haruslah dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam berkerja mereka tidak merasakan kenyamanan, merasa kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang ada dalam diri karyawan maka otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang terdiferensiasi sesuai dengan sistem nilai yang berlaku. Hany (2014) menyatakan bahwa “semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang berlaku dalam diri individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan tersebut”. Demikian pula sebaliknya, apabila semakin banyak bidang dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang ada dalam diri individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut.

Setiap perusahaan membutuhkan suatu sistem kerja yang secara krusial perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Hany (2014) bahwa “karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan membuat karyawan pada akhirnya menjadi frustrasi tentunya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan tersebut tentunya.” Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) factor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja dapat tercapai bagi seluruh pegawai dalam suatu perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan wajib untuk memenuhi kepuasan kerja para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memberikan dorongan dan semangat kerja karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam diri karyawan tersebut tentunya.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) TBK. Cabang Jambi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan (leasing). Perusahaan pembiayaan adalah suatu bentuk perusahaan yang memfokuskan bisnisnya kepada penyaluran dana kepada pihak lain atas suatu benda atau barang yang akan dibeli atau dimiliki oleh pihak tersebut, adapun pembiayaan tersebut seperti pembiayaan sepeda motor baru maupun bekas dengan berbagai merek, dan kemudian pembiayaan mobil baru baik bekas maupun baru dari berbagai jenis merek kendaraan. Berikut adalah hasil penjualan unit motor dari PT WOM Cabang Jambi pada 3 tahun terakhir, yang dapat menggambarkan kinerja karyawan PT WOM dalam memasarkan produknya.

**Tabel Hasil Penjualan Unit Motor dan Mobil
PT. WOM JAMBI**

Tahun	Motor	Mobil	Target	Realisasi
2018	100 unit	100 unit	200 unit	200 unit
2019	225 unit	225 unit	450 unit	300 unit
2020	200 unit	200 unit	400 unit	150 unit

Sumber : PT. WOM Jambi, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penjualan pada PT. Wom Jambi selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi yang cenderung tidak mencapai target. Kurang optimalnya kinerja karyawan bagian pemasaran PT. WOM Jambi berdampak pada realisasi penjualan PT. WOM Jambi yang cenderung tidak mencapai target penjualan. Oleh sebab itu PT.WOM Jambi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasarannya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Potu (2013) menyatakan “bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Adapun faktor berikutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Motivasi dan Masa Kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Nurasia (2022), yang menyatakan “bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Robbin, Stephen ,P ,Thimoty (2016) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Salah satu motivasi kerja yang diberikan PT. WOM Jambi yaitu, dengan pemberian gaji pada setiap bulannya kepada karyawan atas kinerja yang telah dicapainya. Besar atau kecilnya gaji tersebut tergantung dari pencapaian dan penilaian karyawan tersebut.

Juniantara & Riana (2015) menyatakan bahwa “dalam hasil penelitiannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”. Dimana masalah motivasi pada perusahaan perlu dijadikan perhatian khusus dalam melakukan manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Faktor-faktor yang digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan diantaranya gaji yang sesuai dan adil, fasilitas yang disediakan,

tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan sebagainya.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT.WOM Jambi masih kurang. Hal ini terdapat keluhan karyawan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan diantaranya penempatan karyawan pada bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, tentunya akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena karyawan akan sampai kepada titik kejenuhan akibat pekerjaan monoton sehari-harinya yang terus dijalani. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk jangka waktu yang lama tentunya akan membuat karyawan merasa jenuh, sehingga karyawan tidak dapat secara maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin individu tersebut tidak lagi mempunyai dorongan yang cukup kuat dalam dirinya. Karena mengetahui posisi mereka tidak akan berubah serta nyaman didalam suatu pekerjaan, tentunya bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin dipasarkan oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir yang digeluti saat ini.

Kondisi tersebut apabila tidak disingkap dan dikelola dengan baik oleh bagian Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, maka akan dapat merugikan perusahaan. Sebab karyawan merupakan ujung tombak perusahaan, yang notabene merupakan etalase perusahaan di mata konsumen. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam terkait Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi. Sehingga nantinya diketahui cara-cara yang harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada objek penelitian ini yakni PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Menurut Hany (2014) "Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional para karyawan dalam memandang pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senangnya diri seseorang terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja menurut Fattah (2017) dalam Suryawan & Salsabilla (2022) dapat dimaknakan guna melihat perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja

Liang Gie menyatakan dalam bukunya Martoyo (2013) bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang mengawali seseorang melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Teori Motivasi (Hierarki Kebutuhan Maslow) dalam Nurindah Dwi Antika et al., (2021) menyebutkan bahwa hierarki kebutuhan manusia. yaitu meliputi: (1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. (2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dan rasa aman dan nyaman. (3) Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok, (4) Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. (5) Kebutuhan untuk aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan serta potensi diri.

Kinerja Karyawan

Menurut Hany (2014) kinerja adalah tingkatan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Sugiono (2018) dalam Nurindah Dwi Antika et al., (2021) bahwa Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan yakni: 1.) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan karyawan. 2) Kuantitas. Adalah total yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan Waktu, adalah tingkat penyelesaian suatu aktivitas. 4.) Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya suatu perusahaan baik itu tenaga, teknologi, uang, maupun juga bahan baku. Menurut Kasmir (2016) kinerja yakni hasil kerja yang setiap individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

3. METODE PENELITIAN

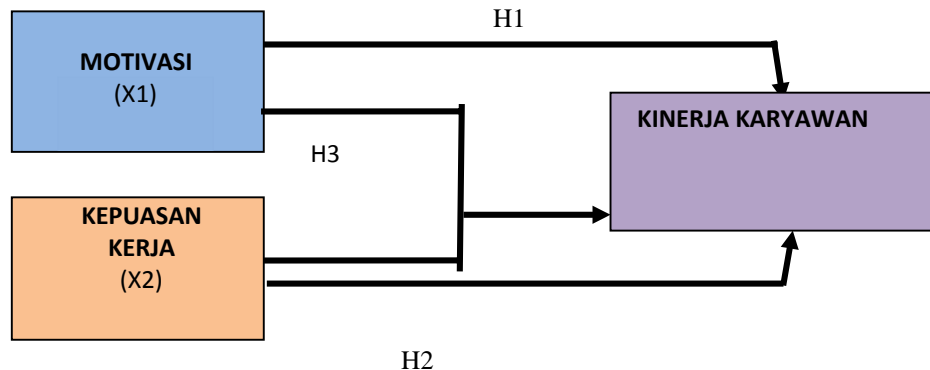
Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif dengan verifikasi kuantitatif dengan metode penelitian yaitu deskriptif untuk melihat atau mendeskripsikan bagaimana variabel bebas yakni kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dalam mewujudkan kinerja karyawan dalam perusahaan, tentunya dengan membandingkan fenomena yang sebenarnya terjadi disekitar. Dimana untuk mengetahui besaran pengaruh penulis menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

Populasi dan Sampel

Sampel merupakan kuantitas serta karakteristik yang berada dalam suatu populasi, dimana sampel yang diambil akan dapat mewakili keseluruhan kuantitas populasi (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi yang berjumlah 50 orang, mengingat jumlah nya kecil maka seluruh populasi akan dijadikan subjek dalam penelitian ini.

Model Hipotesis

Gambar 1



Berdasarkan model hipotesis diatas, maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

H1 : Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Variabel Motivasi dan kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari kepuasan kerja

dan motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 18 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (*r* hitung) > *r*tabel/*r* kritis (0,30) (Sugiyono, 2012)).

Tabel 1. Validitas Item

No.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	16	11	2,3,4,9,13 tidak valid
2.	Motivasi Kerja (X2)	13	12	2 tidak valid
3	Kinerja Karyawan (X3)	4	4	-

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 16 butir item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja 5 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan nomor 2, 3, 4, 9 dan 13 dan untuk itu kelima item tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Setelah dilakukan pengujian ulang 11 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r* hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding *r* tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Eri Wibowo., (2004). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

Sedangkan untuk motivasi kerja yang terdiri dari 13 butir pernyataan juga dinyatakan 1 diantaranya tidak valid karena nilai *r* hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih kecil dibanding *r* tabel 0,30, yaitu untuk item pernyataan no 2. Untuk itu 1 item pernyataan tersebut dihapus atau dikeluarkan, serta tidak diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut. Dan pengujian diulangi lagi untuk 12 item pernyataan motivasi kerja lainnya dan dinyatakan valid, hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas. Kemudian untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 4 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,30 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data padadasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik.(Santoso, 2001). Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 18.0. for windows 7 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (*r* Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	11	0,806	Sangat baik
2.	Motivasi Kerja (X2)	12	0,906	Sangat baik
3.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,767	Baik

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk kepuasan kerja adalah 0.806, motivasi kerja 0.906, dan kinerja karyawan 0.767 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Santoso, (2001).

Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 50 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (y)	50	4.42	4.60	4.5500	.08718
Kepuasan Kerja (x1)	50	2.90	4.78	3.8255	.53472
Motivasi Kerja (x2)	50	3.84	4.72	4.3633	.22072
Valid N (listwise)	50				

Sumber : data primer diolah

Dari *output* SPSS 18.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 50 responden, disimpulkan Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 4.42, nilai maksimum sebesar 4.60, dengan rata-rata sebesar 4,5500, dan memiliki standar deviasi sebesar 0.08718. Untuk Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai minimum dan maksimum masing-masingnya 2.90 dan 4.78, dengan rata-rata sebesar 3.8255 dan standar deviasi 0.53472. Untuk Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai minimum 3.84 dan maksimum 4.72, rata-rata sebesar 4.3633 dengan standar deviasi 0.22072.

Deskripsi Hasil Penelitian

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja secara umum sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi.

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa lebih puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan Pekerjaan	3	47	-	-	-	4.06
2	Saya merasa lebih puas dengan Kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya	-	43	5	-	2	3.78
3	Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja	3	2	43	-	2	3,08
4	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya	-	50	-	-	-	4,00
5	Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya berikan kepada konsumen	-	8	32	7	3	2.90
6	Saya merasa lebih tidak puas karenatidak mampu berbuat banyak bagi perusahaan ini	-	42	3	3	2	3.70
7	Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakantugas dengan baik	-	48	2	-	-	3.96
8	Saya merasa lebih puas dengan caraperusahaan menjalankan kebijakan yang berlaku	17	33	-	-	-	4.34
9	Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan	-	50	-	-	-	4.00
10	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya	39	11	-	-	-	4.78
11	Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	-	38	-	10	2	3.48

Sumber : data primer yang diolah

Variabel kepuasan kerja (X1) diukur dengan menggunakan 11 buah pertanyaan, menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kepuasan kerja (X1) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 11 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.78 tentang merasa cara pimpinan dalam menangani masalah yang dihadapi oleh karyawannya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan nomor 5 tentang ketidakpuasan atas hasil evaluasi pelayanan yang diberikan kepada konsumen dengan rata-rata terendah sebesar 2.90 dimana ini ketidakpuasan atas hasil evaluasi pelayanan yang diberikan kepada konsumen bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada kepuasan kerja.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai motivasi kerja secara umum sebagai berikut :

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi.

NO.	Pertanyaan Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dalam menyelesaikan masalah/atasan saya selalu bertindak Bijaksana	33	17	-	-	-	4.66
2	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja Karyawan	17	31	2	-	-	4.30
3	Argumentasi yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan	12	38	-	-	-	4.24
4	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan Keterampilan	21	29	-	-	-	4.42
5	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya	19	26	5	-	-	4.28
6	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan Memuaskan	12	18	20	-	-	3.84
7	Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan	18	32	-	-	-	4.36
8	Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai	38	10	2	-	-	4.72
9	Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan	24	26	-	-	-	4.48
10	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	19	29	2	-	-	4.34
11	Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan	20	26	4	-	-	4.32
12	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas Pekerjaan	20	30	-	-	-	4.40

Sumber: data primer yang diolah

Variabel motivasi kerja (X₂) diukur dengan menggunakan 12 buah pertanyaan, penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel motivasi kerja (X₂) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 9 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.72 tentang sarana pendukung dan peralatan pekerjaan yang sangat memadai memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada motivasi kerja terdapat pada pertanyaan nomor 6 tentang atasan selalu memberikan pujian kepada karyawannya apabila menjalankan tugas dengan memuaskan dengan rata-rata terendah sebesar 3.84 dimana ini menjelaskan atasan selalu memberikan pujian kepada karyawannya apabila menjalankan tugas dengan memuaskan bukan lah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada motivasi kerja.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi.

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu berusaha agar pekerjaanselesai sesuai targetnya	30	20	-	-	-	4.60
2	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description	29	21	-	-	-	4.58
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	30	20	-	-	-	4.60
4	Hasil pekerjaan Saya sangatmenentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu saya selalumemperhatikan kualitasnya	23	25	2	-	-	4.42

Sumber : data primer yang diolah

Variabel kinerja karyawan (X3) diukur dengan menggunakan 4 buah pertanyaan, pensekoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kinerja karyawan (X3) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 1 dan 3 dengan rata-rata tertinggi masing-masing sebesar 4.60 tentang selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang dipengaruhi paling sedikit oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan no 4 tentang hasil pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya dengan rata-rata terendah sebesar 4.42 dimana ini menjelaskan pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 18.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 7. Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kepuasan Kerja (X1)	0.094	8.161
Motivasi Kerja (X2)	0.116	

Sumber : data primer yang diolah

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagaiberikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 8.161 + 0.94 x_1 + 0.116 x_2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi
 x1 = Kepuasan Kerja
 x2 = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 8.161 menyatakan bahwa jika ada kepuasan kerja (x1), dan Motivasi kerja (x2) maka kinerja karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi adalah sebesar -8161.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja (x1) sebesar 0.094 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi sebesar 0.094 dengan anggapan motivasi kerja (x2) tetap.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (x2) sebesar 0.116 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi sebesar 0.116 dengan anggapan kepuasan kerja (x1) tetap.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel. Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial Dengan Uji T-Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi secara parsial (individual).

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T-Test

Variabel Bebas	T-Hitung	Probabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	3.452	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	5.632	0.000	Signifikan
T table = 2.052			

Sumber : data primer yang diolah

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X1 kepuasan kerja sebesar 3.452 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 50-2-1 = 47 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 3.452 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi secara parsial / individual. sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel X_2 motivasi kerja sebesar 5.632 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 5.632 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Rosmaini & Tanjung (2019), dimana dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun untuk variabel kepuasan kerja sejalan dengan penelitian tersebut, yakni Rosmaini & Tanjung (2019) juga menyatakan bahwa., kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Harahap & Tirtayasa (2020) juga menyatakan hal yang sejalan dengan penelitian ini, dimana secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula yang dikemukakan oleh Garaika(2020) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perlunya meningkatkan motivasi karyawan, dimana berdasarkan hasil penelitian Ahmadiansah (2016) diketahui bahwa jika skor motivasi kerja meningkat maka cenderung akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja karyawan.

2. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 18.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F- Test ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	23.161	2	11.580	26.118	.000 ^a
	Residual	20.839	47	.443		
	Total	44.000	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (x_2), kepuasan kerja (x_1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber : data primer yang diolah

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 26.118. Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k-1 = 50-2-1 = 47$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.354 dengan demikian F hitung = 26.118 > F tabel = 3.354 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $sig < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (x_1), dan motivasi kerja (x_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi. Hasil penelitian Rosmaini & Tanjung (2019) sejalan dengan penelitian ini, dimana diketahui bahwa secara simultan

kompetensi, motivasi serta kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula hasil yang ditunjukkan dalam penelitian Harahap & Tirtayasa (2020) dimana motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 10. Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.726 ^a	.526	.506	.66587	.526	26.118	2	47	.000	2.306

Predictors: (Constant), motivasi kerja (x2), kepuasan kerja (x1)

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber : data primer yang diolah

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keamatan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi adalah sangat kuat sebesar ($r = 0,726$). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square.

Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% (1- 0,506 atau 100% - 50.6%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian atau diluar penelitian ini. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

SIMPULAN

1. Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi.
2. Secara simultan (bersama-sama) kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi.
3. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi.
4. Korelasi/hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi adalah sangat kuat sebesar ($r=0,726$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526.

Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika melebihi 1 (satu) adjusted R square. Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50,6% dari variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) Tbk. Cabang Jambi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494% atau 49,4% (1-0,506 atau 100%-50,6%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan GURU SMK MUHAMMADIYAH SALATIGA. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 223–236.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Hany, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Juniantara, I. W., & Riana, G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77–90.
- Nurindah Dwi Antika, Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Potu, A. M. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Robbin, Stephen ,P ,Thimoty, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),1–15.
- Santoso, S. (2001). *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono dan Eri Wibowo. (2004). *STATISTIKA untuk PENELITIAN dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*. Penerbit Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.