

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Auto Technology

Agung Alam Rachmadika
Program Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266
Agungrachmadika@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro
Program Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266
arie.hendra@inaba.ac.id

Gurawan Dayona Ismail
Program Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266
gurawan.dayona@inaba.ac.id

Article's History:

Received 17 December 2024; Received in revised form 28 December 2024; Accepted 10 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Rachmadika, A. A., Saputro, A. H., & Ismail, G. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Auto Technology. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 454-461. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2003>

Abstrak:

PT. Auto Technology adalah suatu usaha yang bergerak di bidang technology. Setiap perusahaan di era globalisasi ini dalam kegiatan sehari-harinya akan menghadapi masalah dari berbagai bagian tidak terkecuali dengan bagian yang berhubungan tenaga kerja. Faktor permasalahan yang memungkinkan terjadinya fenomena pada PT. Auto Technology Bandung adalah Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan Kerja karyawan PT Auto Technology dalam kategori kurang baik. (2) Motivasi Kerja Karyawan PT Auto Technology dalam kategori kurang baik (3) Budaya Organisasi PT Auto Technology dalam kategori kurang baik. (4) Secara parsial Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (5) Secara parsial Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (6) Secara simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi.

Pendahuluan

Zaman modern tercermin dan adanya teknologi semakin maju, Bukan hanya itu saja persaingan antar perusahaan pun di zaman modern makin ketat. Gaya hidup masyarakat juga di era sekarang semakin berubah dan tidak bisa di tahan masyarakat mulai beralih dari masyarakat tradisional yang tidak mengetahui kecanggihan teknologi menjadi masyarakat modern. Teknologi pun bertujuan agar mempermudah kehidupan masyarakat menjadi lebih cepat serta mudah dalam menunjang kehidupan sehari-hari. Perusahaan harus mengembangkan serta meningkatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya serta mampu mengelolanya.

Salah satu sumber daya yang dikelola perusahaan ialah sumber daya manusia karena merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Perusahaan juga pastinya dituntut untuk dapat mengelola serta meningkatkan

sumber daya manusia sehingga sumber daya manusianya dapat bekerja secara maksimal maupun secara efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Mangkunegara (2017:93), "Motivasi Kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Robbin dan Judge (2018:355), "Budaya Organisasi merupakan suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi satu dengan lainnya.

Berdasarkan dari uraian – uraian diatas dan beberapa menurut para ahli, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Auto Technology.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan menghasilkan output yang sesuai dengan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan benar supaya mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2019:10), "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat."

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73).

Rosmiati (2023) Kepuasan juga merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Jika pegawai bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Adapun indikator menurut Afandi (2018:82) sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah proses yang menjelaskan adanya suatu intensitas, ketekunan dan arah dari individu untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi Kerja bisa dikatakan sebagai alasan dibalik tindakan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017:93), "Motivasi Kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Saputro (2023) motivasi kerja membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah memotivasi anggota organisasi agar dapat bersemangat dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi memiliki kedudukan yang teramat penting dalam aktivitas organisasi.

Rahman (2023) Motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam berbagai cara, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, atau memicu keinginan untuk belajar atau mencoba hal-hal baru.

Adapun dimensi menurut Maslow dalam (Mangkunegara 2017:93) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan mengaktualisasi

Budaya Organisasi

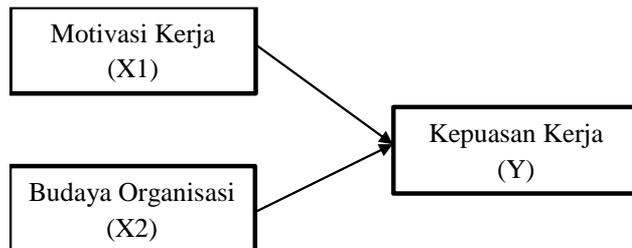
Setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing yang membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya Organisasi dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat Motivasi Kerja yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Menurut Robbin dan Judge (2018:355), "Budaya Organisasi merupakan suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi satu dengan lainnya.

Adapun indikator menurut Robbin (2018:355-356) sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Perhatian pada detail
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi kepada para individu
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. stabilitas

Model Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka dan metode penelitian, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
3. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiono (2017:9) "data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).” Data kuantitatif diperoleh dari pengisian kuisisioner yang dibagikan pada PT. Auto Technology

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang bekerja di PT. Auto Technology. Data sekunder yaitu data yang telah tersedia. Data diperoleh dengan membaca laporan-laporan yang tersedia pada perusahaan yang bersangkutan dalam bentuk dokumen atau laporan yang menunjang dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah : "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.". Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT. Auto Technology yaitu 45 orang mulai dari manager sampai ke office boy.

Menurut Arikunto (2013:62) menyatakan bahwa: "Sekedar ancer-ancer, jika subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi". Dengan demikian, maka penelitian ini meneliti seluruh anggota populasi atau sering disebut dengan istilah sampel total yaitu 45 orang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Sig. 2 tailed	Sig.2 tailed < 0.05	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,413	<0,05	VALID
	Y.2	0,607	<0,05	VALID
	Y.3	0,487	<0,05	VALID
	Y.4	0,610	<0,05	VALID
	Y.5	0,356	<0,05	VALID
	Y.6	0,667	<0,05	VALID
	Y.7	0,553	<0,05	VALID
	Y.8	0,686	<0,05	VALID
	Y.9	0,674	<0,05	VALID
	Y.10	0,521	<0,05	VALID
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,651	<0,05	VALID
	X1.2	0,690	<0,05	VALID
	X1.3	0,604	<0,05	VALID
	X1.4	0,566	<0,05	VALID
	X1.5	0,607	<0,05	VALID
	X1.6	0,490	<0,05	VALID
	X1.7	0,684	<0,05	VALID
	X1.8	0,552	<0,05	VALID
	X1.9	0,656	<0,05	VALID
	X1.10	0,393	<0,05	VALID
Budaya Organisasi (X ₂)	X2.1	0,655	<0,05	VALID
	X2.2	0,739	<0,05	VALID
	X2.3	0,670	<0,05	VALID
	X2.4	0,594	<0,05	VALID
	X2.5	0,593	<0,05	VALID
	X2.6	0,683	<0,05	VALID
	X2.7	0,624	<0,05	VALID
	X2.8	0,535	<0,05	VALID
	X2.9	0,434	<0,05	VALID
	X2.10	0,538	<0,05	VALID
	X2.11	0,584	<0,05	VALID
	X2.12	0,492	<0,05	VALID
	X2.13	0,388	<0,05	VALID
	X2.14	0,617	<0,05	VALID

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach 's Alpha	Nilai Kritis	N Of Item	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,756	0,60	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	0,793	0,60	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,850	0,60	14	Reliabel

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item – item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31948575
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.521

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji *kolmogrov smirnov* diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,521 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian hasil uji *kolmogrov smirnov* diatas dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.503	1.957		1.279	.208	
	Motivasi Kerja	.594	.093	.622	6.386	.000	.380 2.629
	Budaya Organisasi	.232	.065	.348	3.571	.001	.380 2.629

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,10. Dengan demikian hasil uji multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.463	1.348		.343	.733
1 Motivasi Kerja	.065	.064	.250	1.014	.316
Budaya Organisasi	-.021	.045	-.115	-.467	.643

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji diatas menunjukkan bahwa nilai sig heteroskedastisitas lebih besar dari nilai sig 0.05. dengan demikian uji heteroskedastisitas diatas dinyatakan berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.503	1.957		1.279	.208		
1 Motivasi Kerja	.594	.093	.622	6.386	.000	.380	2.629
Budaya Organisasi	.232	.065	.348	3.571	.001	.380	2.629

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji T, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut :

- Hipotesis Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) yaitu 6,386 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan $6,386 > 2,018$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- Hipotesis Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).
 Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) yaitu 3,571 dengan nilai signifikansi 0,001.

Sehingga, dapat disimpulkan $3,571 > 2,018$ dan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1325.279	2	662.640	117.568	.000 ^b
	Residual	236.721	42	5.636		
	Total	1562.000	44			

Sumber olah data : 2023

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 117,568 lebih besar dari F_{tabel} 2,83 ($117,568 > 2,83$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan berpengaruh positif, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji regres diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda yaitu melalui Uji T atau secara parsial terdapat hasil sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) yaitu 6,386 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan $6,386 > 2,018$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) yaitu 3,571 dengan nilai signifikansi 0,001. Sehingga, dapat disimpulkan $3,571 > 2,018$ dan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan nilai F_{hitung} sebesar 117,568 lebih besar dari F_{tabel} 2,83 ($117,568 > 2,83$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan berpengaruh positif, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sedangkan hasil Uji Regresi linear berganda atau dari hasil uji F atau secara simultan (bersama-sama) terdapat dua variabel yang kinerja karyawan pada PT Auto Technology berdasar dari hasil uji F terdapat hasil sebagai berikut :

uji simultan atau uji F dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 117,568 lebih besar dari F_{tabel} 2,83 ($117,568 > 2,83$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan berpengaruh positif, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Auto Technology dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Karyawan memiliki rata – rata skor yang berada pada kategori Kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan PT Auto Technology Kurang baik.
2. Motivasi Kerja PT Auto Technology memiliki rata – rata skor yang berada pada kategori Kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja PT Auto Technology Kurang baik.
3. Budaya Organisasi PT Auto Technology memiliki rata – rata skor yang berada pada kategori Kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi PT Auto Technology Kurang baik.
4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT Auto Technology.
5. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT Auto Technology.
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT Auto Technology.

Daftar Pustaka

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15. ISSN 1693-7619 e-ISSN 2580-4170

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2016). Pengantar Statistika Inferensial. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu.S.P.(2019). Manajemen:Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mishabudin, Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2015). Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259-266. ISSN: 2302-2537
- Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Rauan, F. J., & Tewel, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). Vol 7 No. 4 (2019) No e-ISSN 2303-1174
- Riniwati, Harsukht <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.17670>. (2019). Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: UB Press.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmiati, N., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A.(2023).Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (6). 2668-2678. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1767>
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Pertama. Jakarta:Penerbit Kencana.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabet
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4).1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Budaya Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20-28. Vol 2, No. 1 (2020) e-ISSN 2657-0300
- Sucipto, Rauf dan Eko Prasetyo. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Management Vol4 No.1 (ISSN : 2597-4084)*.