

**KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG
ANTASARI BANDAR LAMPUNG**

Proposal Tesis



Disusun Oleh :

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut (Suliyanto, 2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau bilangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau tanpa menghubungkan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sedangkan Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Suliyanto, 2017). Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Suliyanto, 2017) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri pertama kali dicatat langsung dari sumber pertama. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai variabel penelitian yaitu: Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut (Suliyanto, 2017) data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subyek penelitian. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak lain baik dengan tujuan komersial maupun non komersial.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Suliyanto, 2017) metode pengumpulan data merupakan tahapan yang memerlukan waktu dan biaya yang cukup banyak. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitiannya, antara lain:

Penelitian Lapangan (Field Research)

Menurut (Suliyanto, 2017) penelitian lapangan merupakan penelitian yang langsung dilakukan di lapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya di lapangan, diperoleh dengan cara kuesioner. Menurut (Suliyanto, 2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden tersebut memberikan jawabannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi responden, yaitu Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut (Suliyanto, 2017) skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Tabel Interpretasi Skala Likert

Skala	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)/Cukup Setuju/Kurang setuju	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Suliyanto, 2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Suliyanto, 2017) Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung dengan total pegawai 40 orang pegawai, yang terdiri dari 15 orang pegawai tetap dan 25 orang pegawai outsourcing.

3.4.2 Sampel

Menurut (Suliyanto, 2017) sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability* sampling teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (*saturation sampling*). Menurut Sugiyono (2016) dalam (Musaddad Izi, 2021) Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini syaratnya populasi tidak banyak, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Penentuan kriteria-kriteria tertentu ini dimaksudkan agar dapat memberikan informasi yang maksimal. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung dengan jumlah 40 responden pada tahun 2022. Dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, maka teknik pengambilan sampel ini adalah menggunakan *nonprobability sampling*.

3.5. Variabel Penelitian

Menurut (Suliyanto, 2017) variabel penelitian merupakan karakteristik objek penelitian yang nilainya bervariasi dari satu subjek ke subjek lainnya atau dari waktu yang satu ke waktu lainnya.

3.5.1 Variabel Independen

Menurut (Suliyanto, 2017) Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2).

3.5.2 Variabel Dependen

Menurut (Pusparani, 2021) Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasuki unit-unit analisis kedalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel. Dengan demikian, definisi operasional atau operasionalisasi merupakan tahapan terakhir dalam proses pengukuran.

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X_1)	Menurut (Pusparani, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan	berhubungan dengan pekerjaan dan semua yang dihadapi dalam pekerjaannya dan berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kejujuran 4. Kreativitas 5. Kepemimpinan 6. Tingkat Gaji 7. Kompensasi Tidak Langsung 8. Lingkungan Kerja (Pusparani, 2021)	<i>Likert</i>

	pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.			
Motivasi Kerja (X2)	Menurut (Pusparani, 2021) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan 	<i>Liket</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Pusparani, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.	Kinerja yang baik maka akan dapat meningkatkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan yang Dimiliki 2. Ketepatan Waktu 3. Kualitas Pekerjaan 4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan 5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan 6. Self Confidence 7. Kemampuan Menyesuaikan Diri 8. Komunikasi Antar Karyawan 9. Kerjasama Tim 	<i>Likert</i>

			10. Kemampuan Menyampaikan Ide	
			11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan	
			12. Kepemimpinan	
			13. Kemampuan Mengembangkan Diri	
			14. Disiplin Ilmu	

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validasi

Menurut (Suliyanto, 2017) uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi Pearson Product Moment. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20). Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. apabila probabilitas (sig) < 0,05 (α) maka instrumen valid.
2. pengujian validasi instrumen dilakukan menggunakan program SPSS (*statistical Program and Service Solution seri 20*)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Suliyanto, 2017) Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20). Uji realibilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha i^2}{\sum \alpha t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

$\sum \alpha i$ = Jumlah variasi skor tiap item

k = Banyaknya soal

αt^2 = Variasi total

3.8 Uji Persyaratan Analisa Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan rujukan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bias dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov* (KS) Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila $(Sig) > 0,05$ maka H_0 diterima (Normal)
 Apabila $(Sig) < 0,05$ maka H_a ditolak (Tidak Normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.8.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantungan. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan compare means.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas $(Sig) < 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas $(Sig) > 0,05$ (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*)
4. Penjelasan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas $(sig) > 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X_1 dan X_2 linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinier dengan menggunakan model regresi. Analisis uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka

ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service seri 20*). Prosedur Pengujian:

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Uyanik & Guler (2013) dalam (Tesa Nur Padilah, 2019) Regresi linier berganda merupakan suatu algoritma yang digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 X1 = Kepuasan Kerja
 X2 = Motivasi Kerja
 a = Konstanta
 b1,b2 = Koefisien Regresi
 e = Variabel Pengganggu

3.10 Pengujian Hipotesis

Penelitian akan menggunakan pengujian hipotesis berupa uji t dan uji F. Yang dimana uji t dan uji F sebagai berikut :

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Rumusan hipotesis :

1. Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: tidak dapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Antasari Bandar Lampung.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak
- 3) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

3.10.2 Uji Simultan/Bersama (Uji-F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1),(X2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Pengelolaan data ini menggunakan SPSS. Rumus hipotesis:

Uji F : Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).

H1 : Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).

Kriteria pengujian :

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
3. menentukan simpulan dan hasil dari uji hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J., un Nisa Khan, N., Barkat Ali, S., & Kumari, K. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence INTERNATIONAL JOURNAL OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 10).
- Abdurrahman Misno, A. M. M. J. T. N. S. N. A. T. L. A. (2021). Kerangka Pikir dan Konseptualisasi Penelitian. In GCAINDO (Ed.), *Fundamentals of Social Research : Methods, Processes and Applications* (Edisi 1, pp. 34–116). Diandra Kreatif.
- Amelia Yesi. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Deddy'aw Fonataba dan Nony Kezia Marchyta. (2021). JURNAL EMPLOYEE ENGAGEMENT. *AGORA*, 9.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). "VOL. 2 NO. 1 2018". <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>
- Hidayat, R. (2021). Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5, 16–23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>

- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3956>
- Makhamreh, H. Z., Alsakarneh, A., Eneizan, B., & Ngah, A. H. (2022). EMPLOYEE MOTIVATION, JOB SATISFACTION, CUSTOMER SATISFACTION, AND FIRM PERFORMANCE: THE MODERATING ROLE OF EMPLOYEE EMPOWERMENT. *Business: Theory and Practice*, 23(2), 357–364.
<https://doi.org/10.3846/btp.2022.15316>
- Musaddad Izi. (2021). *ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. ANEKA USAHA TANGGAMUS JAYA LAMPUNG*. INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* (Vol. 1, Issue 2).
- Ni Kadek Rika Putri Rahayu, I. W. W. I. G. N. B. G. (2022). Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Nugroho Bakti Cahya. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk. KANTOR CABANG PEMBANTU BLITAR*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI TULUNGAGUNG.
- Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Rachmah Wahidah, N., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

STAFF BIRO PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG. In *UIN) RADEN INTAN LAMPUNG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 5, Issue 1).

Rani Kurniasari. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. In *Widya Cipta: Vol. II* (Issue 1).

Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 228–239.
<https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7321>

Ridho Arta Perdana, Y. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS II B BATURAJA OKU. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 126–132.

Rofikho Vikha. (2022). *PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS di PT YUBI TECHNOLOGY)*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA.

Saniah Wardatus. (2018). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS ISLAMİYAH SULUH MEDAN*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA M E D A N.

Sihombing Cristina Mega. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA GURU DI SMA YADIKA BANDAR LAMPUNG*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Siti Noor Hidayati, A. E. (2017). ANALISIS FAKTOR MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI.

JURNAL MAKSIPRENEUR, VII(1).

Suliyanto. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.

<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

Tesa Nur Padilah, R. I. A. (2019). ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA DALAM ESTIMASI PRODUKTIVITAS TANAMAN PADI DI KABUPATEN KARAWANG. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5, 117–128.