

PENGARUH MOTIVASI DAN UPAH KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PT.SEHAT INTI PERKASA SIDOARJO

Ririn Andriana¹

Siti Rodiyah²

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Upah kerja Terhadap Kepuasan yang berdampak pada Kinerja PT.Sehat Inti Perkasa. bertujuan untuk 1.mengetahui pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kepuasan. 2.mengetahui pengaruh antara variabel upah kerja terhadap variabel kepuasan, 3.mengetahui pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel kinerja. 4.mengetahui pengaruh antara variabel upah kerja terhadap kinerja. 5.mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan terhadap kinerja. 6. mengetahui pengaruh tidak langsung antara variabel motivasi terhadap kinerja dengan melalui variabel kepuasan. 7.mengetahui pengaruh variabel upah kerja terhadap kinerja dengan melalui variabel kepuasan karyawan.Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang berasal dari hasil kuesioner yang selanjutnya jawaban dari responden diberi skor, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Populasi adalah 35 karyawan dan data yang valid untuk dijadikan sampel adalah semua karyawan yaitu 35 karyawan. Teknik analisa data menggunakan software SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan adalah sebesar 0,000, 2. variabel upah kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan adalah sebesar 0,001, 3. variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,000, 4. variabel upah kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,004, 5.variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,019, 6. variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel kepuasan dengan uji sobel memperoleh hasil sebesar *One-tailed probability* 0,01734717 dan *Two-tailed probabilty* 0,03469434 dikatakan signifikan karena $> 0,05$ dan hasil variabel intervening sebesar $2,111 > 1,98$ yang berarti variabel kepuasan mampu memediasi variabel motivasi dengan kinerja 7. variabel upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel kepuasan dengan uji sobel memperoleh hasil sebesar *Onet tailed probability* 0,02011660 *Two tailed probabilty* 0,04023319 dikatakan signifikan karena $> 0,05$ dan hasil variabel intervening sebesar $2,051 > 1,98$ yang berarti variabel kepuasan mampu memediasi variabel motivasi dengan kinerja.

Kata Kunci : Motivasi, Upah Kerja, Kepuasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang sangat canggih ini tingkat persaingan bisnis yang sangat ketat. Dengan situasi sekarang ini setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, etos kerja yang bagus sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, oleh sebab itu perlu diberikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan membutuhkan motivasi untuk mendorong pekerjaan mereka hingga pekerja bisa menunjukkan hasil pekerjaannya pada perusahaan. Marpaung (2007: 116) mengemukakan pemahaman motivasi adalah suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memberikan keinginan dan dorongan maksimal. Dalam hal ini perusahaan akan lebih memperhatikan karyawan hingga termotivasi dan bekerja lebih giat agar kinerja yang di capai juga tinggi.

Didalam artikel DJKN (Direktorat Jendral Kekayaan Negara) dalam tulisan Dessy Erisandi th 2015 Dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder* sangat diperlukan semangat dalam bekerja dan motivasi kerja yang tinggi.

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karir, untuk mengembangkan karir bahkan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerjapun sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

Artikel ini menjelaskan bahwa PT.Inti Sehat Perkasa jika tidak memotivasi karyawannya sebagai semangat kerja, jenuh, berpengaruh pada kinerja dan hasil pekerjaannya.

Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan adalah salah satu pengertian dari upah. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Layak. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan Kebutuhan Hidup Layak dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMP (Upah Minimum Provinsi) biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga output menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi dua outputnya. Penurunan output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Satu pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan tersebut pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk output dan efisien, perusahaan harus menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan intensif.

Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015).

Kepuasan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menunjang sikap karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Sama halnya dengan penempatan pekerjaan yang tepat dengan keahlian yang dimiliki, suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, sarana dan prasarana yang

disediakan perusahaan, serta sikap pimpinan yang dapat memotivasi karyawannya. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Organisasi tidak selalu berhasil dalam memanfaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya. Hambatan lain dalam penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para manajer tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. Dalam penilaian kinerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan bentuk – bentuk keputusan kerja lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan maupun produktivitas perusahaan.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia dan Hotlan (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja.

PT. Sehat Inti Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor obat. Disini kita ada 3 divisi diantaranya yang pertama adalah logistik untuk gudang dan pengiriman barang, divisi marketing untuk memasarkan produk, dan divisi keuangan untuk mengatur keuangan perusahaan.

PT. Sehat Inti Perkasa adalah sebuah perusahaan yang menjadi salah satu perusahaan yang bergerak dibidang farmasi. PT. Sehat Inti Perkasa didirikan pada tanggal 09 Mei 2015 yang mana letak kantor dan gudangnya menjadi satu yaitu terletak di Jl. Rambutan blok D no. 215 Pondok Chandra Waru Sidoarjo 61256. PT. Sehat Inti Perkasa tetap terus berusaha untuk tetap bisa bertahan dan berkembang sesuai era yang terus berubah sesuai barang yang dijual dengan kualitas obat yang baik dan layak berdasarkan

CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik).

Adapun visi dan misi perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

VISI: Menjadi perusahaan distributor farmasi terkemuka dan terpercaya yang menerapkan prinsip CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik) yang menghasilkan produk-produk inovatif dan berkualitas dalam upaya meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

MISI :

1. Meningkatkan integritas karyawan melalui pemahaman akan nilai-nilai dan budaya perusahaan.
2. Mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maupun pemerintah.
3. Menciptakan tata kelola perusahaan yang baik.
4. Memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan dengan penekanan kepada prinsip-prinsip kerjasama jangka panjang (kemitraan) melalui langkah pendekatan individual dan after sales service yang berkesinambungan.
5. Bersama dengan pemerintah dan instansi terkait berupaya turut meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan harga produk lebih kompetitif dan terjangkau dari waktu ke waktu.
6. Siap melaksanakan persaingan secara sehat dengan sesama pedagang guna mencapai sasaran-sasaran yang diharapkan.

PT.Sehat Inti Perkasa secara konsisten juga akan terus menjual obat yang sesuai dengan CPOB, sesuai aturan dan terdaftar tertentu serta memasarkan hingga ke tangan konsumen dengan hasil yang sangat maksimal,PT.Sehat Inti Perkasa memberikan apa yang sesuai keinginan konsumen.

. Upaya tersebut sejalan dengan Visi dan Misi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang di pasar lokal maupun global dengan proses inovasi yang terus menerus dan konsisten atas kualitas produk yang membantu terjalannya hubungan yang lebih baik antara perusahaan dan masyarakat pengguna.

PT.Sehat Inti Perkasa membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tentunya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak terlepas dari itu karyawan membutuhkan motivasi untuk terus berinovasi sehingga karyawan tidak jenuh dalam bekerja, dan perusahaan harus mengetahui kepuasan karyawan dan tentunya memperhatikan upah yang sesuai untuk pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian "**Pengaruh Motivasi dan Upah Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT.Sehat Inti Perkasa Sidoarjo**"

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Basir Barthos (2012:01) Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013 : 34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Motivasi

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

- a) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
- b) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
- c) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.

- d) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Upah Kerja

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang dihasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Ada beberapa pendapat atau defisi yang berkaitan dengan upah, antara lain :

1) Dalam undang - undang kecelakaan tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b, yang dimaksud upah adalah :

a) Tiap pembayaran berupa uang yang di terima oleh buruh sebagai ganti bekerja.

b) Perumusan makan dan bahan makan serta pakaian dan perumahan yang nilainya di taksir menurut umum ditempat itu.

2) Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa- jasa yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu , dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensansi untuk jasa - jasa merupakan wages (Winardi, 1986 : 501).

3) Upah diartikan sebagai pembayaran da lam bentuk secara tunai. (Nawawi, 1998 : 316) Berbagai definisi di atas meskipun berbeda - beda artinya tetapi mempunyai maksud yang sama, yang dapat di ambilkesimpulan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telahmelaksanakan pekerjaannya.

Dalam buku edisi kedua Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:759) penggolongan upah dibagi menjadi tiga yaitu :

1. Upah sistem waktu.

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah sistem hasil. Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

3. Upah sistem borongan.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atau volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama

mengerjakannya, serta banyak alat yang di perlukan untuk menyelesaikan.

Kepuasan

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang di berikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan yang sekarang.

Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Smith dan Weeklly dalam As'ad 2004)

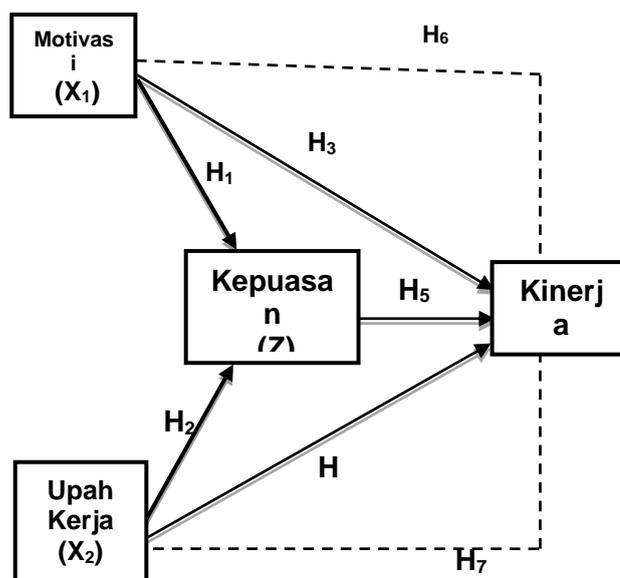
Faktor-faktor yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengendalikan kepuasan kerja adalah :

1. Isi pekerjaan (*job conten*)
2. Pembayaran upah (*salary and woges*)
3. Promotion (*promosi*)
4. Pengawasan kerja (*job supervision*)
5. Kelompok kerja (*working group*)
6. Kondisi kerja

Kinerja

Ratundo & Sackett (2002), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada 3 (tiga) komponen besar dari kinerja, yaitu : kinerja tugas (*task performance*), kinerja keanggotaan (*citizenshipperformance*) dan kinerja kontra produktif (*counter productive performance*). Kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan, meliputi perilaku yang menghasilkan barang, jasa, dan pelayanan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.

H₂ : Faktor upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.

H₃ : Faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.

H₄ : Faktor upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.

H₅ : Faktor kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.

H₆ : Faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa.

H₇ : Faktor upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa,

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 8) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti ini termasuk penelitian kuantitatif karena teori- teori yang digunakan dijadikan sebagai batasan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah karyawan di PT.Sehat Inti Perkasa. Karyawan yang dituju adalah laki-laki dan perempuan dengan pendidikan minimal SMA. Hal tersebut diasumsikan pendidikan minimal SMA sudah paham dan mengerti pertanyaan atau kuisisioner dengan baik.

Sugiyono (2012 : 115) menjelaskan mengenai pengertian populasi yaitu : “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ”. Dari pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang

dimilik oleh obyek atau subyek tersebut.

Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sehat Inti Perkasa yang berjumlah 35 Karyawan.

Sugiyono (2011 : 71) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keabsahan sampel terdapat pada sifat- sifat dan karakteristiknya mendekati populasi atau tidak bukan pada besar atau banyaknya.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, dikarenakan jumlah populasinya hanya 35 karyawan, maka teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel

Dalam Penelitian ini digunakan beberapa variabel yang terdiri dari variabel independen (X), Variabel dependen (Y), dan variabel intervening (Z) yang akan dijelaskan agar dapat dipahami dan dijadikan petunjuk dalam penelitian secara rinci, Operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a) Motivasi (X1)

Motivasi merupakan kata dari motif yang artinya suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan nya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Beberapa indikator-indikator motivasi menurut (George, J.M., dan Jones, 2005) adalah :

1. Arah perilaku
2. Tingkat usaha
3. Tingkat kegigihan.

b) Upah Kerja (X2)

Upah kerja adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Indikator upah (As`ad, 1998 : 94) antara lain :

1. Sistem pengupahan
2. Sistem upah menurut produksi
3. Sistem upah menurut senioritas
4. Sistem upah menurut kebutuhan

c) Kepuasan (Z)

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan

dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Ada beberapa indikator menurut (Moh as'ad 2004:115) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah

1. Faktor psikologis.
 2. Faktor sosial
 3. Faktor fisik
 4. Faktor finansial
- d) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) diukur dengan :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja.
3. Kecekatan mental.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi.

Adapun pengukuran variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan semua nilai signifikansi dengan signifikansi level 5% adalah $< 0,05$ hal ini menandakan bahwa tiap indikator mampu menjelaskan variable dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel independen yang digunakan pada penelitian ini $\geq 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data data semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan batas tolerance mendekati angka 1 atau lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau jika nilai Variance Inflation Factor (VIF)

≥ 10 dan batas tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa syarat dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh

variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi berganda yang baik adalah homokedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan semua nilai signifikansi dengan signifikansi level 5% adalah $> 0,05$ hal ini menandakan bahwa model regresi adalah Homokedastiositas.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov yang dipadukan dengan kurva normal Q-Q Plots. Ketentuannya adalah jika probabilitas lebih besar dari level significant (a) maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ diatribusi adalah normal (simetris). Berdasarkan uji statistic normalitas menunjukkan signifikansi keempat variabel lebih dari 0.05, maka dapat

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan Uji T yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji t (Pengujian secara Parsial)

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini Uji T digunakan untuk mengetahui Motivasi (X_1), Upah Kerja (X_2), terhadap Kepuasan (Z) di PT.Sehat Inti Perkasa, hasil sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
(Constant)	2,578	1,274		2,023	,051
1 X1.Motivasi	,455	,112	,490	4,050	,000
X2.Upah Kerja	,419	,114	,443	3,661	,001

a. Dependent Variable: Z.Kepuasan

Dapat dilihat dari hasil sig untuk X1 Motivasi memiliki nilai sig sebesar 0,000 dan X2 Upah Kerja memiliki nilai sig 0,001 hal ini menyatakan nilai sig dibawah 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. dan untuk model ke dua adalah Motivasi (X₁), Upah Kerja (X₂), dan Kepuasan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Sehat Inti Perkasa sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
(Constant)	-1,251	1,104		-1,133	,266
1 X1.Motivasi	,473	,113	,432	4,201	,000
X2.Upah Kerja	,343	,111	,308	3,087	,004
Z.Kepuasan	,356	,144	,302	2,467	,019

a. Dependent Variable: Y.Kinerja

Untuk hasil kedua dapat dilihat hasil sig untuk X1 Motivasi memiliki nilai sig sebesar 0,000 dan X2 Upah Kerja memiliki nilai sig 0,004 , dan Z Kepuasan memiliki nilai sig 0,019 hal ini menyatakan nilai sig dibawah 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Sobel

Merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui variabel mediasi atau intervening secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dapat dicari

dengan rumus :

$$\frac{AB}{\sqrt{(B^2 \cdot SEa^2) + (A^2 \cdot SEb^2)}}$$

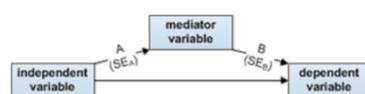
Keterangan :

A : Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

B : Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa : Standart error estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SEb : Standart error estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



A: 0.455

B: 0.356

SE_A: 0.112

SE_B: 0.144

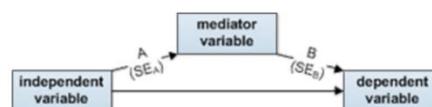
Calculate!

Sobel test statistic: 2.11190806

One-tailed probability: 0.01734717

Two-tailed probability: 0.03469434

Dari hasil sobel test model 1 dikatakan variabel intervening mempengaruhi jika nilai sobel statistic diatas 1,98 sedangkan pada model pertama diperoleh hasil 2,111. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan mempengaruhi variabel motivasi terhadap kinerja. Untuk persamaan model adalah sebagai berikut :



A: 0.419

B: 0.356

SE_A: 0.114

SE_B: 0.144

Calculate!

Sobel test statistic: 2.05134676

One-tailed probability: 0.02011660

Two-tailed probability: 0.04023319

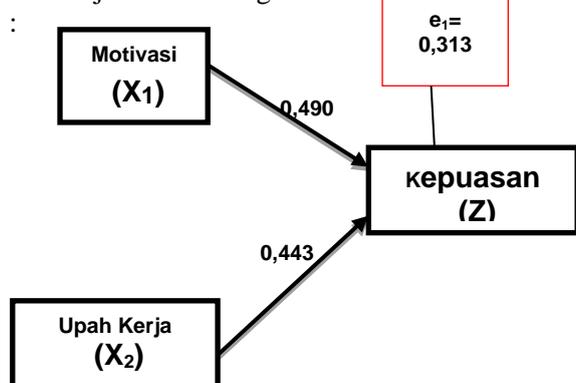
Dari hasil sobel test model 1 dikatakan variabel intervening mempengaruhi jika nilai sobel statistic diatas 1,98 sedangkan pada model

pertama diperoleh hasil 2,051. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan mempengaruhi variabel motivasi terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana semua variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, jika nilai R^2 mendekati satu artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi (R^2).

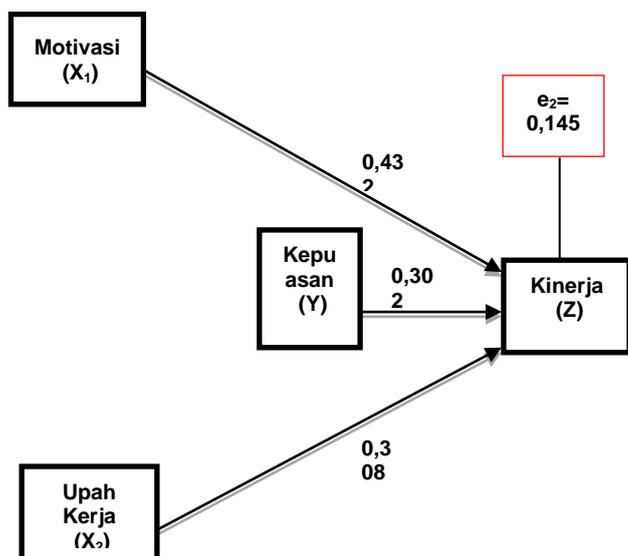
Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. adapun penjelasannya akan dijabarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram hubungan Struktur X1 dan X2 terhadap Z

Sumber : Data Diolah Penulis

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat dijelaskan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan (Z) sebesar 0,490 dan Upah Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan (Z) sebesar 0,443.

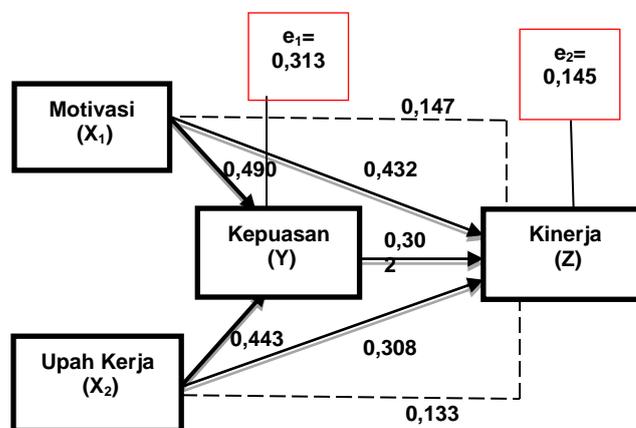


Gambar 3. Diagram hubungan Struktur X1 dan X2 Terhadap Y Melalui Z

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat dijelaskan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,433. Upah Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,308. dan Kepuasan (Y) terhadap Kinerja (Y) berpengaruh sebesar 0,302

Berdasarkan hasil dari koefisien Determinasi (R^2) substruktur 1 dan substruktur 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan hubungan struktur X1, X2 terhadap Y melalui Z adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Diagram Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber : Data Diolah Penulis

Pengaruh tidak langsung motivasi (X1) terhadap kinerja(Y) melalui kepuasan (Z) berpengaruh sebesar 0,147, sedangkan Upah kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan (Z) berpengaruh sebesar 0,133

Pembahasan

- 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan
 Dalam penelitian ini motivasi diartikan sebagai bentuk suntikan moral kepada individu dalam upaya memacu kinerjanya. Motivasi sangat penting dalam suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan, menjadikan perhatian yang serius. Motivasi kerja tidak semata-mata muncul dengan begitu saja, dalam kehidupan manusia tidak terlepas dari kebutuhan dalam diri seseorang selalu timbul dan yang bersangkutan merasa perlu memuaskan kebutuhan tersebut. Dari hasil data yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT.Sehat Inti Perkasa mempunyai dampak

terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Robby (2016) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan semakin sering diberikannya motivasi kerja kepada karyawan misalkan yang memberikan dorongan atau memberikan bonus setiap bulan untuk lebih rajin dalam pekerjaannya, maka karyawan akan semakin merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

2) Pengaruh Upah kerja Terhadap Kepuasan

Upah kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. karena upah kerja adalah pengaruh yang besar dalam kehidupan dan kebutuhan karyawan.

Suatu kondisi dimana upah dikatakan adil apabila perusahaan memberikan sesuai dengan sistem-sistem dari awal perjanjian kerja. Oleh karena itu penentuan kepuasan karyawan pada upah kerja harus sesuai prosedur perusahaan, jika tidak sesuai dengan sistem atau prosedur maka kepuasan karyawan akan menurun.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT.Sehat Inti Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa upah kerja karyawan di berikan sesuai dengan sistemnya dan akan memberikan dampak kepuasan tersendiri bagi karyawan. Jadi dalam penelitian ini upah kerja mempengaruhi kepuasan kerja karena faktor sistem upah kerja yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Nyoman (2015) bahwa upah kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.

Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Dari berbagai definisi motivasi diatas, motivasi dapat disimpulkan sebagai bentuk suntikan moral kepada individu dalam upaya memacu kinerjanya. Motivasi sebagai perasaan unik, pikiran dan pengalama masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini pemberian motivasi PT.Sehat Inti Perkasa mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja yang maksimal. Jadi semakin termotivasi karyawan misalkan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan maka karyawan akan giat bekerja dan sangat mempengaruhi kinerja

karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Muhammad (2015) yang memperoleh hasil signifikan dengan kinerja karyawan.

4) Pengaruh Upah kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Dalam hubungannya antara upah dan kinerja Gibson (1996) mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa/upah organisasi atau perusahaan. Organisasi dapat menggunakan balas jasa/upah untuk meningkatkan kinerja saat ini, juga untuk menarik pekerja yang terampil untuk bergabung dalam organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini aspek upah menjadi penting, karena penghargaan (upah) akan menjadi efektif jika dihubungkan dengan kinerja secara nyata misalkan pemberian insentif kepada karyawan. Strategi upah yang efektif diharapkan dapat memberikan sumbangan pada terpeliharanya kelangsungan hidup satuan kerja, tumbuhnya kinerja karyawan yang semakin baik.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa upah kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini pemberian upah kerja PT.Sehat Inti Perkasa mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja yang maksimal. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Mermel (2015) yang memperoleh hasil signifikan antara upah dengan kinerja karyawan.

5) Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja karyawan

Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau karyawan.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di berikan sesuai dan akan memberikan dampak meningkatnya kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Wayan dan Gede (2015) bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan karyawan.

Untuk menjadikan karyawan bekerja dengan baik pimpinan harus memotivasi karyawannya, alangkah seharusnya memastikan dengan puas atau tidak mereka bekerja karena sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas nya. Jika karyawan puas akan pemberian perusahaan maka akan meningkatkan gairah kinerja nya.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa secara tidak langsung motivasi melalui kepuasan

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa. Hal ini berarti motivasi yang diberikan pimpinan yang didukung dengan perasaan puas yang dirasakan karyawan sehingga menjadikan hasil kinerja yang baik. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Lidia dan Ruslan (2017) menunjukkan jika kepuasan berpengaruh mediator dalam motivasi terhadap kinerja.

7) Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan karyawan.

Dalam hal upah karyawan sangatlah sensitif jika tidaklah sesuai dengan sistem awal yang di informasikan di awal atau tidak sesuai dengan pengharapan karyawan, merasa tidak puas dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebaliknya Jika upah yang diberikan sesuai maka kepuasan karyawan akan meningkatkan dan bekerja lebih giat lagi.

Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa secara tidak langsung upah kerja melalui kepuasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa. Hal ini berarti upah kerja yang diberikan pimpinan yang didukung dengan perasaan puas yang dirasakan karyawan sehingga menjadikan hasil kinerja yang baik. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Robby (2016) menunjukkan jika kepuasan berpengaruh mediator dalam upah kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat ditarik sebagai berikut :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT.Sehat Inti Perkasa Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa Sidoarjo. Dengan semakin sering diberikannya motivasi kerja kepada karyawan, maka karyawan akan semakin maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
3. Upah kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT.Sehat Inti Perkasa Sidoarjo. Dengan adanya sistem dari perusahaan yang menunjukkan adil dan sesuai karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja dan kinerja semakin baik.
4. Upah kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT.Sehat Inti Perkasa Sidoarjo. Hal ini menunjukkan salah satu faktor dari upah sangatlah penting dalam kehidupan dan kebutuhan, sehingga kinerja karyawan terus meningkat.

5. Kepuasan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sehat Inti Perkasa, Dengan semakin sering karyawan merasakan puas maka kinerja akan mengikuti dan hasilnya akan lebih baik bagi perusahaan.
6. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan PT.Sehat Inti Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa baik sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan.
7. Upah kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan PT.Sehat Inti Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa upah kerja yang diberikan pimpinan yang didukung dengan hasil kerja yang baik sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan.

SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil analisis, dan pembahasan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi PT.Sehat Inti Perkasa
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, faktor motivasi kerja, upah kerja, dan kepuasan dalam kategori cukup baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Diperlukan berbagai upaya dari pihak PT.Sehat Inti Perkasa agar dapat memacu kepuasan karyawan sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Misalnya instansi berinisiatif memberikan fasilitas, jenjang karir, supaya karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Selain itu instansi memperhatikan faktor upah kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja, misalnya berinisiatif memberikan bonus, penghargaan atau memenuhi hak-hak karyawannya sehingga karyawan bisa lebih tenang dan giat dalam melaksanakan tugasnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sumbangan efektif yang diberikan oleh ketiga variabel sebesar 85%.Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu motivasi kerja, upah kerja dan kepuasan kerja karyawan, namun masih ada 15% variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Adminitrasi dan Masalah-masalah Sosial*. Gaya Media Jogjakarta.
- Antoni, Feri ,2006.,*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi tugas dan Hubungan terhadap Motivasi kerja dan dampaknya pada Prestasi kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Tesis Negeri Surabaya*.Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Batros, Basir, 2012,*Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Makro*. Bumi Aksara, Jakarta.
- George,J.M & Jones, 2005 ,*Understanding And Managing Organizatoinal Behavior, New Jersey. Upper Seddle River*
- Ghozali, Imam, 2012 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, 1996, *Organisasi Struktur*, Bussiner Publication.
- Hasibuan, malayu S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Mas Agung.,Jakarta.
- Lusri. Lidia dan Hotlan Siagian, 2017, *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT.Borvita Citra Prima Surabaya*, Universitas Kristen Petra,Surabaya.
- Mangkunegara, A.P 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, 2001, *Manajemen Strategik*, Ghalia, Jakarta.
- Noe , Raymond.A, 2000, *Human Resourrces Management, Gaining a Competitive, New York*.
- Pamungkas, Sandi, 2018, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan dan berdampak pada Produktivitas kerja pada PT. Mitra Pinastika, Stie Maharhika, Surabaya*
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan teori Ke Pabrik*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sondang, Siagian, 2002 *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Stephen, Robbins, 2002, *Essentials Of Organizational Behavior*, Edisi lima, Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2006 , *Metode Penelitian Kuantitatif R dan D*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2003, *Jurnal Kinerja Karyawan*,
<http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*,CV.Andioffreta, Yogyakarta.
- Suwondo, dan Susanto , 2015, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*,
<http://doi.org/10.9744/jmk>
- Winardi, 1986, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Salembaempat, Jakarta.