

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA BARISTA PT. ANOMALI COFFEE**



DIAJUKAN OLEH : NAMA :

VICKY JUNAIDI TAN NPM :

115170174

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA BARISTA PT. ANOMALI COFFEE**



DIAJUKAN OLEH : NAMA :

VICKY JUNAIDI TAN NPM :

115170174

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Vicky Junaidi Tan
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170174
Program Studi : S.1 Manajemen
Alamat :
HP :

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 9 Januari 2023



Vicky Junaidi Tan

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VICKY JUNAIDI TAN
NIM : 115170174
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
terhadap Barista PT. Anomali Coffee

Jakarta, 6 Januari 2023

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

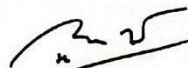
NAMA : VICKY JUNAIDI TAN
NIM : 115170174
PROGRAM : S1 / MANAJEMEN
JURUSAN :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA BARISTA ANOMALI COFFEE

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. RR. KARTIKA NURINGSIH, S.E., M.Si
2. M. TONY NAWAWI, Drs., M.M.
3. RONNIE RESDIANTO MASMAN, S.E., MA., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2023

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman)

ABSTRACT

(A) VICKY JUNAIDI TAN (115170174)

(B) THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ANOMALI COFFEE

(C) *xiv + 59 pages, 2021, 16 tables, 8 pictures, 8 attachments*

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) **Abstract:** *The purpose of this research is to examine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Anomali Coffee. The data were collected using questionnaire. In total 66 respondents, then the data were analyzed by SmartPLS software. The result of this study indicate that work motivation and job satisfaction had positive effects on employee performance.*

(F) *Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

(G) *References list 26 (1991-2021)*

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

ABSTRAK

(A) VICKY JUNAIDI TAN (115170174)

(B) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA BARISTA PT. ANOMALI COFFEE

(C) xviii + 59 halaman, 2021, 20 tabel, 5 gambar, 8 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Totalnya, terkumpul sebanyak 66 responden, kemudian data dianalisis menggunakan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(F) Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

(G) Daftar acuan 26 (1991-2021)

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

“TIDAK ADA PROSES YANG MENGHIANATI HASIL”

Karya ini kupersembahkan untuk mama

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan berkat yang diberikannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program studi S-1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat. Skripsi ini dapat selesai dengan dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang memberikan bimbingan, bantuan, dukungan dan juga memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulis mengucapkan terimakasih khususnya kepada:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua saya Junadi Tan dan Mardiana yang memberikan kasih sayang yang berlimpah kepada saya.
6. Farel ,Chandra Yudha ,Deby,Wilbert yang selalu menemani, menghibur, dan memberi semangat penuh kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Semua pihak lainnya yang telah berjuang bersama semenjak awal perkuliahan dan penulisan skripsi yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu. Akhir kata, dalam penulisan skripsi ini tentu masih terdapat

kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, setiap kritik dan saran dari pembaca akan sangat berharga bagi penulis. Peneliti berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	8
1. Motivasi Kerja.....	8
2. Kepuasan Kerja	9
3. Kinerja.....	11
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	13
1. Kaitan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	13
2. Kaitan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	14

D.	Penelitian yang Relevan	15
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	18
1.	Kerangka Pemikiran	18
2.	Hipotesis Penelitian	19
BAB III	20
METODE PENELITIAN	20
A.	Desain Penelitian	20
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	20
1.	Populasi	20
2.	Teknik Pemilihan Sampel	21
3.	Ukuran Sampel	21
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	21
D.	Analisis Validitas dan Reabilitas	24
1.	Pengujian Outer Model	24
2.	Pengujian <i>Inner Model</i>	27
BAB IV	29
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	29
A.	Deskripsi Responden	29
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur	29
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	30
B.	Deskripsi Objek Penelitian	31
1.	Motivasi Kerja	31
1.	Kepuasan Kerja	32
2.	Kinerja	33
2.	Hasil Pengujian <i>Inner Model</i>	35
1.	Path Coefficients	35
2.	R Square (R^2)	35
3.	Effect Size (f^2)	36
4.	Hasil Analisis Predictive Relevance (Q^2)	36
3.	Hasil Uji Hipotesis	36
BAB V	41

KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
A. Kesimpulan	41
B. Keterbatasan dan Saran	41
1. Keterbatasan.....	41
2. Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN.....	46
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	58
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan	15
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian Motivasi	22
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	23
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kinerja	23
Tabel 3. 4 Hasil Analisis Average Variance Extracted	25
Tabel 3. 5 Hasil Analisis Validitas Diskriminan	26
Tabel 3. 6 Hasil Analisis Loading Factor	26
Tabel 3. 7 Hasil Analisis Composite Reliability	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur	30
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	31
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja	31
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja ..	32
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja	34
Tabel 4. 7 Nilai Path Coefficients Variabel Laten	35
Tabel 4. 8 Output (R^2)	35
Tabel 4. 9 Output (f^2)	36
Tabel 4. 10 Output (Q^2)	36
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis	37
Tabel 4. 12 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Semboyan Anomali Coffee	2
Gambar 1. 2 Ulasan Zomato	3
Gambar 2. 1 Kaitan antara Motivasi kerja dan Kinerja	14
Gambar 2. 2 Kaitan antara Kepuasan kerja dan Kinerja.....	14
Gambar 2. 4 Kerangka Pemikiran.....	19

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi membuat persaingan antara perusahaan di Indonesia semakin ketat. Dalam hal ini persaingan antara perusahaan mulai dari kualitas produk dan pelayanan harus memberikan yang terbaik dengan tujuan untuk mendapatkan kepuasan dan kepercayaan konsumen. Perusahaan yang saat ini sedang berkembang pesat saat ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang minuman dan makanan.

Industri minuman dan makanan merupakan industri yang sedang maraknya saat ini, terutama bisnis kedai kopi. Bisnis kedai kopi sangat banyak dan bahkan mudah ditemui untuk saat ini. Bisnis kedai kopi tersebut belomba-lomba untuk menjadi *market leader*. *Market Leader* merupakan ketika suatu merek dalam kategori produk tertentu yang memiliki pangsa pasar terbesar dibandingkan merek lainnya dalam penjualan. Hellofs & Jacobson (1999) berpendapat bahwa sebuah produk dapat dianggap *market leader* ketika produk tersebut dapat menunjukkan kualitasnya. Proses untuk menjadi *market leader* diperlukan karyawan- karyawan yang membuat produk dengan kualitas yang baik.

Kinerja barista merupakan salah satu kunci kesuksesan untuk mencapai kesuksesan sebuah usaha kedai kopi. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan terhadap suatu perusahaan, dapat diartikan bahwa kinerja barista adalah hasil kerja seorang barista terhadap suatu kedai kopi. Tugas seorang barista adalah untuk meracik minuman kopi yang enak untuk konsumen dan melayani konsumen dengan ramah.

Menurut (Windy & Hudiwinarsih, 2012) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut (A.A . Anwar Prabu

Mangkunegara, 2010) merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan diharapkan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan menunjukkan kualitasnya. Sebaliknya, apabila kinerja yang dihasilkan karyawan buruk maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

PT. Anomali Coffee adalah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis kedai kopi. Anomali Coffee didirikan pada tahun 2007 dan sekarang sudah memiliki 11 cabang yang tersebar di Jakarta, Bali, dan Makasar.



Gambar 1. 1 Semboyan Anomali Coffee

Anomali memiliki semboyan “Certain Kopi Indonesia” seperti yang terlihat pada **Gambar 1.1**, dengan tujuan untuk mengembangkan industri kopi lokal di skala nasional bahkan menuju internasional.



Gambar 1. 2 Ulasan Zomato

Dapat dilihat pada **gambar 1.2** Anomali Coffee mendapatkan ulasan yang kurang baik dari konsumen yang datang, konsumen tidak mendapatkan produk yang sesuai dengan ketepatan waktu dalam pembuatannya atau produk yang lama dan juga mendapatkan pelayanan

yang kurang ramah dalam konsumen. Hal ini tentu saja dapat mengganggu citra Anomali didepan konsumennya.

Suatu perusahaan dikatakan telah mencapai tujuannya apabila memiliki sumber daya yang dimiliki memiliki kinerja yang sesuai dengan target. Dalam hal kedai kopi, suatu kedai kopi dapat dikatakan telah mencapai kesuksesannya adalah ketika dapat menunjukkan kualitasnya dan kinerja barista merupakan hal yang penting dalam mencapai hal tersebut. Kinerja barista yang baik tidak terlepas dari dukungan atau dorongan yang diberikan oleh perusahaannya. Oleh sebab itu penting bagi Anomali Coffee untuk melakukan dorongan atau motivasi kerja terhadap baristanya. Pandji Anoraga berpendapat bahwa motivasi kerja ialah kemauan kerja karyawan yang timbul dengan adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial. Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari tuntutan kebutuhan dan keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan. Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang sangat harus diperhatikan oleh Anomali Coffee dalam menjaga kualitas kinerja baristanya.

Kepuasan kerja juga sangat perlu diperhatikan oleh Anomali Coffee terhadap baristanya. T.Hani Handoko (2000) berpendapat bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan dalam memandang pekerjaan yang mereka jalankan. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan. Apabila barista sudah merasa nyaman dengan apa yang ia kerjakan, maka hasil yang dilakukan pasti menghasilkan sesuatu yang baik, hal tersebut menjadi dampak baik juga bagi Anomali Coffee dikarenakan kinerja meningkat.

Oleh karena itu penting untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja barista. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan penelitti tertarik untuk

melakukan penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA BARISTA ANOMALI COFFEE”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat masalah terhadap kinerja barista Anomali Coffee menurut konsumen yaitu pembuatan produk yang lama dan pelayanan yang kurang ramah, Oleh karena itu identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Barista Anomali Coffee.
2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Barista Anomali Coffee.

3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, mendalam, dan tepat sasaran maka penelitian yang akan diteliti perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, kami sebagai penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Barista Anomali.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja barista Anomali Coffee.
- b. Mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja barista Anomali Coffee.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik bagi pihak-pihak terkait :

- a. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis terutama dalam bidang mengatur sumber daya manusia.

- b. Manfaat bagi Anomali Coffee

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan informasi terhadap Anomali Coffee memperkuat strateginya dalam meningkatkan kinerja barista melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja baristanya.

- c. Manfaat bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat dikembangkan lagi, serta menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya, dan lebih banyak lagi penelitian mengenai industri makanan dan minuman dikarenakan industri makanan dan minuman di Indonesia terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA*, 3
- Dessy Putri Sanuddin, F., & Rosa Widjojo, A. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN TONASA. *MODUS*, 25, 217-231.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 1.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode penelitian manajemen edisi kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior Fourth Edition*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam, and Latan, Hengky. (2015). *Partial least squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: UNDIP.
- Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt. (2017) *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed., SAGE Publications.

- Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Joseph F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Bahari Utama. *AGORA*, 1.
- Herzberg, F. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love money.
- Icek, A. (1991). The Theory of Planned Behavior Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Malhotra. (2015). *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Maslow, Abraham H., (1984). *Motivasi Dan Kepribadian : Teori Motivasi Dengan Ancangan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta : PT . Pustaka Binaman Pressindo
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 500-532.
- Putri Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Sentosa. *MODUS*, 217-231.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPPE.

- Richard Hughes, Robertt Ginnett, & Gordon Curphy. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. (Putri Izzati, Ed.) Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka. 1-6.
- Torang, D. S. (2016). *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Windy, M. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). 215-228.

