

Pengaruh Motivasi, *Reward*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Karya Jaya

Mayndra Puji Pangestu¹, Lisa Sulistyawati ²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi, reward dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Karya Jaya. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan kuisioner dengan 35 sampel yang merupakan karyawan CV Karya Jaya. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa brand motivasi, *reward* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Jaya. Pengaruh secara parsial motivasi, *reward*, dan kepuasan kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Karya. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menemukan kaitan pada variabel lain dan mempelajari lebih banyak sumber dan referensi terhadap objek penelitian, serta kemauan dalam mengambil, mengumpulkan dan mampu melakukan segala sesuatu yang diperlukan untuk penelitian yang lebih baik.

Kata Kunci : Motivasi, *Reward*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 Mayndra Puji Pangestu

✉ Corresponding author :

Email Address : mayndraindra1@gmail.com , lisa_adi50@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi. Perkembangan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk membangun orang-orang yang kompeten, juga membutuhkan dorongan atau insentif agar kinerja karyawan lebih baik dan organisasi semakin berkembang. Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur bagaimana perusahaan mampu bertahan, berkembang dan sukses. Hal ini dikarenakan manusia sebagai sumber daya yang memiliki peranan penting dalam proses pelaksanaan aktivitas suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat berlangsung dengan baik jika hal-hal yang mempengaruhinya juga tepat.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. (Sedarmayanti 2017, p.154). Dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka akan muncul rasa semangat ketika melakukan setiap pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab masing – masing. Dengan begitu kinerja yang ditunjukkan semakin meningkat dan hasil kerjanya akan membuat nilai perusahaan nya turut meningkat.

Selain motivasi, *reward* juga menjadi salah satu cara dalam peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pemberian *reward* menjadi pemacu semangat dalam belomba – lomba menunjukkan hasil kerja terbaik dari setiap karyawan. Menurut Suryadilaga, dkk (2016) *reward* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain kedua nilai diatas selanjutnya ada kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya, yang jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan sikap atau dampak yang positif terhadap pekerjaannya.

CV. Karya Jaya merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontruksi dan alat berat. CV Karya Jaya telah bekerja sama dengan berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta diberbagai daerah. Perusahaan ini telah berdiri berdiri sejak tanggal 15 Desember 1995. CV Karya Jaya beralamat di Jalan Merapi No.53 Desa Sukorejo, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur.

Tabel 1. Data Target Pekerjaan

Data Target Proyek Pertahun CV Karya Jaya				
No	Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Presentase
1	2020	6	6	100 %
2	2021	6	4	66 %
3	2022	7	7	100 %

Sumber : Manajer CV. Karya Jaya

Meskipun perusahaan ini berjalan sudah cukup lama dan telah banyak proyek dikerjakan, namun perusahaan ini tidak luput dari permasalahan tentang kinerja karyawan nya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara penulis dengan manajer CV. Karya Jaya, yang mengungkapkan bahwa tingkat absesnsi karyawan di perusahaannya masih cukup tinggi. Dengan tingginya absensi di perusahaan ini membuat kinerja karyawan yang dihasilkan juga sedikit terganggu. Tingginya tingkat absensi CV. Karya Jaya juga ditunjukkan dari data absensi karyawan, berikut ini:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja 1 bulan	Absensi Karyawan (Ketidakhadiran)	Tingkat Absensi
-------	-----------------	---------------------------	-----------------------------------	-----------------

April 2022	35 Orang	24 hari	14	1,6 %
Mei 2022	35 Orang	24 hari	20	2,3 %
Juni 2022	35 Orang	24 hari	16	1,9 %

Sumber : Manajer CV. Karya Jaya

Berdasarkan data absensi pada bulan April ke bulan Juni, perusahaan mengalami perubahan naik turun pada absensi. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Penyebabnya adalah kurang ketatnya aturan dan sanksi yang ada pada perusahaan. Selain itu kurangnya rasa kepuasan kerja dapat menyebabkan ada beberapa karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga tingkat absensinya cukup tinggi. Selain itu, motivasi yang diberikan perusahaan masih sangat rendah. Perusahaan kurang memberi penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi. Sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal - hal tersebut akan menyebabkan kinerja yang kurang baik sehingga berdampak yang kurang baik pula kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh antara variabel motivasi, reward, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Jaya, Nganjuk. Mengacu pada hal tersebut maka penulis mengangkat judul "Pengaruh Motivasi, Reward, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Jaya".

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Karya Jaya yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Karya Jaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, Karena jumlah partisipan dalam penelitian ini secara keseluruhan kurang dari 100, maka menggunakan sampel jenuh. Untuk uji kualitas data penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta uji hipotesis meliputi uji parsial atau uji F, dan uji simultan atau uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	r tabel	Kesimpulan
----------	------------	--------------------	-----	---------	------------

Motivasi (X1)	X1.1	0,797	0.000	0.333	Valid
	X1.2	0,757	0.000	0.333	Valid
	X1.3	0,840	0.000	0.333	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,915	0.000	0.333	Valid
	X2.2	0,888	0.000	0.333	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.897	0.000	0.333	Valid
	X3.2	0.866	0.000	0.333	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,847	0.000	0.333	Valid
	Y2	0,834	0.000	0.333	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa semua aspek indikator dari Motivasi (X1), Reward (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

UJI RELIABILITAS

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

N O	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,888	0,60	Reliabel
2	Reward (X2)	0,956	0,60	Reliabel

3	Kepuasan Kerja (X3)	0,976	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,950	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari penelitian ini memiliki nilai koefesien alpha lebih besar dari 0,6 yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berstatus reliabel dan memiliki nilaireliabilitas yang tinggi.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk memeriksa apakah variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal dalam model regresi. Model regresi yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melakukan uji normalitas data dapat menggunakan hasil uji multification kolomogorov-smirnov dengan taraf (sig) 0,05, apabila nilai signifikan > 0,05 maka data distribusi normal, jika nilai signifikan < 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,82806712
Most Extreme Differences	Absolute	,221
	Positive	,137
	Negative	-,221
Test Statistic		,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,369 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,369 > 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLENEARITAS

Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas atau independen. Untuk menguji adanya multikolenearitas dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF lebih > 10, maka variabel tersebut memiliki persoalan multikolenearitas dengan variabel bebas lainnya. Sedangkan apabila $VIF < 10$ maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan multikolenearitas. Untuk melihat apakah variabel dari penelitian ini memiliki persoalan multikolenearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji multikolenearitas

NO	Variabel Bebas	Colinearit y Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi (X1)	0,389	2,571	Non Multikinier
2	<i>Reward</i> (X2)	0,388	2,579	Non Multikolinier
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,374	2,673	Non Multikolini er

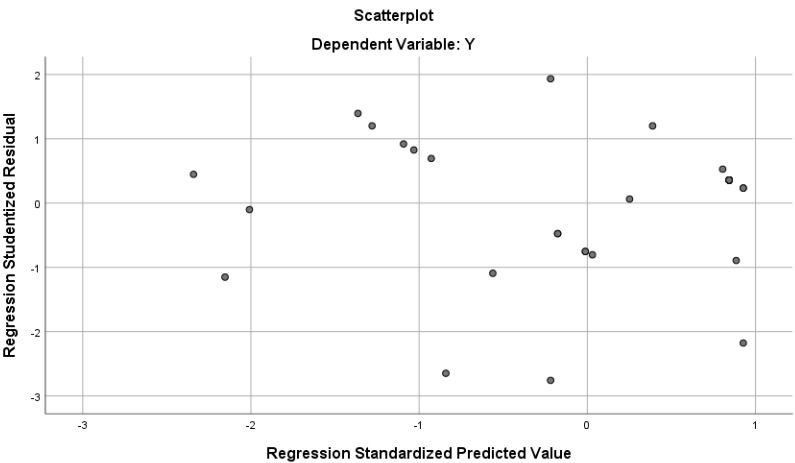
Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari hasil perhitungan multikolinearitas dengan nilai VIF dapat diketahui pada tabel diatas bahwa untuk semua variabel memiliki nilai VIF di bawah angka 10, dan nilai tolerance dalam penelitian ini lebih dari 0,1, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel bebas pada penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda (heterokedasitas) hasil pengujian heterokedasitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari gambar 1 diatas dapat dilihat titik penyebaran secara acak yang mana tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis.

UJI AUTOKORELASI

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah yang diamati dalam variabel bebas saling memiliki keterkaitan antara satu sama lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti terdapat korelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Angka D-W diatas +2 berarti terdapat korelasi negatif.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,838 ^a	,702	,673	,867	,867	2,264

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai Durbin Watson pada model Summary adalah sebesar 2,264. Maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin Watson 2,264 berada diantara nilai -2 sampai +2.

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh angara variabel-variabel bebas yaitu Motivasi, *Reward* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui hasil dari analisi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,225	,905		3,563	,001
	X1	,418	,150	,240	2,791	,003
	X2	,612	,140	,373	4,380	,000
	X3	,421	,090	,379	4,667	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diperoleh persamaanregresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,225 + 0,418 X_1 + 0,612 X_2 + 0,421 X_3 + e$$

interpretasi dari regresi diatas yaitu sebagi berikut:

1. Konstanta sebesar 3,225

Artinya besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,225 dengan asumsi Motivasi (X1), *Reward* (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) adalah konstan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Motivasi (X1), *Reward* (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) yang baik akan bernilai positif dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar satuan 3,225.

2. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,418 berarti jika Motivasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,418 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel *Reward* (X2) sebesar 0,612 berarti jika *Reward* (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,612 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan
4. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,421 berarti jika Kepuasan Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,421 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstata.

Uji simultan (f) merupakan uji persamaan regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1) dan *Reward* (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

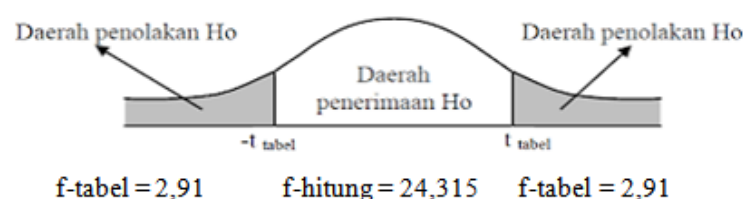
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,858	3	18,286	24,315	,000 ^b
	Residual	23,314	31	,752		
	Total	78,171	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Gambar 2. Kura Uji F



Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,315 > 2,91$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikan 5%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi (X1), *Reward* (X2), Kepuasan Karyawan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UJI PARSIAL (t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji parsial (Uji t) bertujuan untuk membuktikan kebenaran pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji t yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (t)

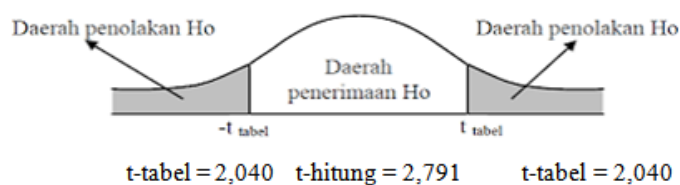
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,225	,905		3,563	,001
	X1	,418	,150	,240	2,791	,003
	X2	,612	,140	,373	4,380	,000
	X3	,421	,090	,379	4,667	,000

a. Dependent Variable: Y

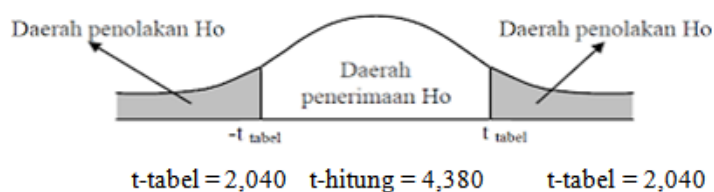
Sumber : Data diolah peneliti 2023

Gambar 3. Pengaruh parsial variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan



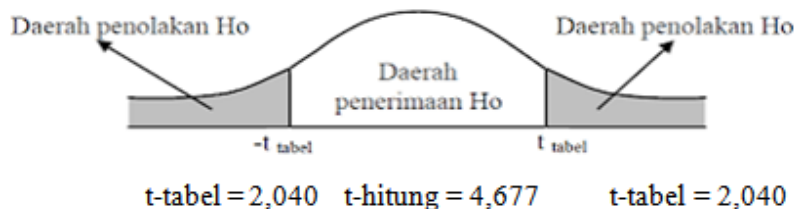
Berdasarkan kurva uji t variabel Motivasi (X1) diatas maka dapat diketahui yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,791 > 2,040$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima , maka dinyatakan bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 4. Pengaruh parsial variabel *reward* (X2) terhadap kinerja karyawan



Berdasarkan kurva uji t variabel *Reward* (X2) diatas maka dapat diketahui yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,380 > 2,040$ artinya H_0 ditolak dan H_i diterima , maka dinyatakan bahwa variabel *Reward* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 5. Pengaruh parsial variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan



Berdasarkan kurva uji t variabel Kepuasan Kerja (X3) diatas maka dapat diketahui yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,667 > 2,040$ artinya H_0 ditolak dan H_i diterima , maka dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Motivasi (X1), *Reward* (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Karya Jaya.
2. Variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Karya Jaya.
3. Variabel *Reward* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Karya Jaya.
4. Variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Karya Jaya.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing
- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS* , 2, 155-168.
- Edy, Sutrisno, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Farida, Eka Wilda. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekan Medis. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS). Semarang : Badan Penerbit Universitas Dionegoro
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Hermawan, Sigit. Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen motivasi kerja*. Jakarta: Rajawali pers. Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lijan Poltak, Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128-140
- Junaidin, J., Irvan, N. F., Sabban, Y. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 738-748.
- Nurla, Y., Al Munawwarah, R., Mustafa, H., & Sani, A. (2021). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 4 Soppeng. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Indriasari, D. P., & Sani, A. (2019). Pengendalian Manajemen Pupuk Subsidi. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Sani, A., & Karim, A. (2022). Dampak terjadinya pandemic covid-19 terhadap penjualan minuman sarabba di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 359-368.
- Sani, A. (2016). *Penerapan Otomasi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Sirkulasi (Circulation Services) di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Resti Yulistria, Eka Putri Handayani , Tiara Nurmalsari (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Krista Sejahtera Bandung".
- Rochmat Aldy Purnomo, S.E., M.Si. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV.Wade Group : Ponorogo. Cetakan ke 1.

- Romi Haryo Julianto dan Susi Hendriani (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat"
- Setiyo Wibowo (2017), "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur)".
- Slamet Purwanto (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan outsourcing bagian gudang pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, TBK Divisi Noodle Cabang Semarang"
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 001-012.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana
- Triguno, (2004). Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.