

**ANALISIS KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**

***ANALYSIS OF JOB SATISFACTION, WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB MOTIVATION, AND COMPENSATION ON PERFORMANCE***

**Dwi Irawati<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Herni Widiyah Nasrul<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

Email: <sup>1</sup>irad6162@gmail.com, <sup>2</sup>sarisucahyo@yahoo.com, <sup>3</sup>herniwidiyahnasrul@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 8413 *driver* Go-Jek di Kota Batam, dengan sampel sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 52,7% artinya bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kinerja *driver*; Kepuasan kerja; Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kompensasi

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect of job satisfaction, work discipline, organizational culture, and work motivation on performance partially and simultaneously. This type of research is correlation research with quantitative methods. The population of this study was 8413 Go-Jek drivers in Batam City, with a sample of 100 respondents. Sampling using non-probability sampling method using purposive sampling. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS version 20. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on performance, work discipline had a positive and insignificant effect on performance, organizational culture had a negative and insignificant effect on performance, work motivation had a positive and significant effect on performance, and significant effect on performance, compensation has a positive and insignificant effect on performance, job satisfaction, work discipline, organizational culture, work motivation and compensation simultaneously have a positive and significant effect on performance. The result of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) test is 52.7%, meaning that job satisfaction, work discipline, organizational culture, work motivation, and compensation simultaneously have an effect of 52.7% and the remaining 47.3% is influenced by other factors not examined.*

**Keywords:** *Driver Performance; Job Satisfaction; Work Discipline; Organizational Culture; Work Motivation; Compensation*

---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 02 Juni 2021*

*Disetujui: 22 Oktober 2021*

## **PENDAHULUAN**

Kemajuan dan perkembangan teknologi informasi saat ini ternyata memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. salah satunya adalah penggunaan internet. Dengan adanya internet, cara masyarakat melakukan transaksi telah berubah. Cara lama yang perlu mengorbankan waktu dan biaya yang besar, telah berubah dengan proses yang lebih cepat dan lebih mudah. Dewasa ini, tanah air mulai marak membahas fenomena Go-Jek yang menyangka ojek biasanya hanya bisa didapati di pos-pos tertentu itu kini bisa membentuk sebuah jaringan terintegrasi yang melayani masyarakat dengan cepat.

Kesederhanaan ide Go-Jek mampu meraih berbagai penghargaan nasional maupun internasional. Pelanggan jasa ini umumnya berasal dari berbagai kalangan. Dengan memaksimalkan teknologi dan pelayanan-pelayanan melalui sebuah aplikasi Go-Jek telah menjadi alternatif kendaraan umum yang mampu mengakomodir kebutuhan para konsumen yakni jasa pengantaran orang maupun jasa akan lebih efisien dibandingkan dengan jasa ojek yang ada di pos-pos tertentu. Fakta menarik dari gojek adalah kenyataan bahwa usaha ini berkembang begitu cepat melalui peranan penting teknologi (Andreas, 2015).

Selama lebih dari satu dekade belakangan ini banyak masyarakat menghabiskan waktu untuk menggunakan teknologi terutama internet, bertambahnya jumlah pengguna internet di Indonesia, membuka peluang bisnis yang selama ini tidak dilakukan. Orang-orang menjadi lebih kreatif dalam menawarkan produk dan jasanya dan menjadikan konsumen tidak lagi oleh televise, radio, atau laptop.

Pada saat ini telepon seluler telah memungkinkan semua orang untuk dihubungi dimana saja dan kapan saja. Media penyimpanan digital yang murah, wifi dan ponsel pintar yang dilengkapi dengan kamera perekam digital membuat

orang dapat menyiarkan secara aktual. Berikut disajikan Tabel.1 Rekapitulasi hasil prasurvey keseluruhan variabel kepada 20 driver Go-Jek.

**Tabel. 1 Hasil Prasurvey Driver Go-Jek di Kota Batam**

Variabel	Driver	Pernyataan %	
		Iya	Tidak
Kepuasan Kerja	20	58,7	39,8
Disiplin Kerja	20	68,3	31,5
Budaya Organisasi	20	59,3	40,7
Motivasi Kerja	20	51,7	48,3
Kompensasi	20	54,3	45,7

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di kota Batam.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada 100 responden.

Populasi penelitian adalah 8413 driver Go-Jek yang berada di Kota Batam (<http://www.infojek.com>). Sedangkan sampel penelitian menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan purposive sampling. Menurut Sugiyono (2013) purposive sampling merupakan sampel yang diambil sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang harus dipenuhi driver Go-Jek yang berada di sekitar kecamatan Sagulung dan sudah bergabung minimal 3 bulan serta berusia 18-50 tahun. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 responden yang diambil dari populasi driver Go-Jek di kecamatan Sagulung.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner atau angket. Dimana kuesioner ini untuk mengetahui budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

driver. Teknik analisis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas konstruk (*construct validity*) menggunakan teknik korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana sebelum itu dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, ketiga uji prasyarat tersebut dibantu oleh program *SPSS for windows version 20.0*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif karena adanya variabel-variabel akan ditelaah hubungan serta tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah: H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, H4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, H5: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, H6: Kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja driver Go-Jek di kota Batam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Responden

Objek penelitian ini adalah 100 *driver* Go-Jek di daerah Sagulung. Berikut merupakan deskriptif responden hasil penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	97	97%
Perempuan	3	3%
Jumlah	100	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pada Tabel 2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 97 orang (97%) dan sebanyak 3 orang (3%) berjenis kelamin perempuan hal ini menunjukkan bahwa

responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan responden perempuan.

**Tabel. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA Sederajat	93	93%
D1-D3	6	6%
S1	1	1%
S2	0	0%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pada Tabel. 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terlihat bahwa pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SMA sederajat hal ini dikarenakan pendidikan terakhir SMA sederajat lebih sulit mencari lapangan pekerjaan dibandingkan pendidikan terakhir yang D1-D3 dan S1 sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mereka lebih tertarik untuk menjadi driver Go-Jek karena persyaratan yang diberikan perusahaan cukuplah mudah. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D1-D3 dan S1 rata-rata mereka bekerja sebagai driver Go-Jek hanya untuk pekerjaan sampingan saja.

**Tabel. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
$\leq 1$ tahun	11	11%
1-2 tahun	60	60%
3-4 tahun	27	27%
$\geq 5$ tahun	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pada Tabel 4 karakteristik berdasarkan lama bekerja *driver* didominasi oleh *driver* yang bekerja selama 1-2 tahun, hal ini dikarenakan mayoritas *driver* di daerah Sagulung kurang dari 3 tahun baru mengenal sistem ojek *online* seperti Go-Jek.

**Tabel.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	33	33%
31-40 tahun	57	57%
41-50 tahun	9	9%
≥ 50 tahun	1	1%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 responden yang paling dominan dikarenakan pada saat usia tersebut adalah usia dimana tanggung jawab seorang laki-laki adalah mencari nafkah untuk keluarganya.

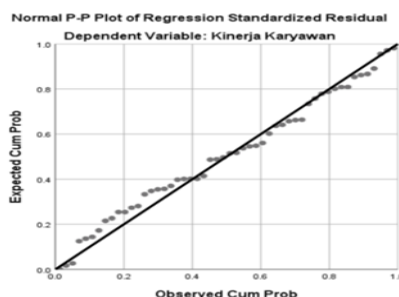
### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur secara tepat terhadap variabel-variabel penelitian. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung yang dihasilkan lebih besar dari  $r$  tabel.  $R$  tabel pada penelitian ini adalah sebesar 0,361 dengan pengujian kepada 30 responden.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dapat digunakan jika memiliki koefisien reliabilitas lebih dari atau sama dengan 0,6 (Siregar, 2014). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Alpha Cronbach seluruh variabel reliabel.

### Uji Normalitas

Pada scatter plot Gambar 1 terlihat titik yang mengikuti garis diagonal menyebar ke semua arah daerah kurva normal.


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)**

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

### Uji Multikolinieritas

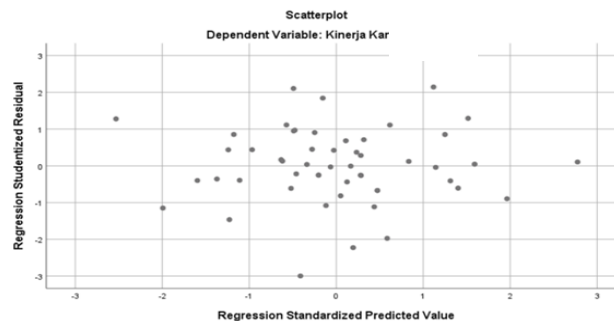
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25.0 diperoleh hasil bahwa dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

**Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	N	Colinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	100	0.390	2.561
Disiplin Kerja (X2)	100	0.265	3.775
Budaya organisasi (X3)	100	0.386	2.588
Motivasi Kerja (X4)	100	0.497	2.014
Kompensasi (X5)	100	0.331	3.017

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Grafik Partial Regression Plot**

Sumber: Hasil pengolah data, 2020

Berdasarkan pada Gambar 3 grafik Partial Regression Plot terlihat bahwa model berdistribusi normal, dan model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	-0.340		
Kepuasan Kerja (X1)	0.229	2.017	0.047
Disiplin Kerja (X2)	0.096	0.709	0.480
Budaya organisasi (X3)	-0.005	0.032	0.975
Motivasi Kerja (X4)	0.448	4.515	0.000
Kompensasi (X5)	0.091	0.776	0.493

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,340 + 0,2291x_1 + 0,096x_2 - 0,005x_3 + 0,448x_4 + 0,091x_5$$

Dari persamaan diatas, maka didapatkan acuan penjelasan dari persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta dengan nilai  $-0,340$  artinya jika variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi bernilai 0, maka kinerja driver Go-Jek menjadi  $-0,340$ .
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah  $0,229$  artinya, jika variabel independen lain dianggap nol dan nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja driver Go-Jek akan mengalami peningkatan  $0,229$ .
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah  $0,096$  artinya, jika variabel independen lain dianggap nol dan nilai disiplin kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja driver Go-Jek akan mengalami peningkatan  $0,096$ .
4. Koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah  $-0,005$  artinya, jika variabel independen lain dianggap nol dan nilai budaya organisasi mengalami peningkatan 1% maka kinerja driver Go-Jek akan mengalami peningkatan  $-0,005$ .
5. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah  $0,448$  artinya, jika variabel independen lain dianggap nol dan nilai motivasi kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja driver Go-Jek akan mengalami peningkatan  $0,448$ .
6. Koefisien regresi variabel kompensasi adalah  $0,091$  artinya, jika variabel independen lain dianggap nol dan nilai kompensasi mengalami peningkatan 1% maka kinerja driver Go-Jek akan mengalami peningkatan  $0,091$ .

### Hasil Uji Hipotesis Penelitian

#### Hasil Uji t Parsial

Hasil uji t menunjukkan bahwa (a) Berdasarkan analisis regresi berganda koefisien  $b_1 (X_1) = 0,229$ . Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver*, diketahui nilai  $t_{hitung} 2,017 > t_{tabel} (1,985)$  dan  $Sig 0,047 < 0,05$ , dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa  $H_{a1}$



diterima dan  $H_{01}$  ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. (b) Koefisien  $b_1$  ( $X_2$ ) = 0,096. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver*,  $t_{hitung} 0,709 < t_{tabel} (1,985)$  dan  $Sig 0,480 > 0,05$ . Dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver*. (c) Koefisien  $b_2$  ( $X_3$ ) = - 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja *driver*, diketahui nilai  $t_{hitung} 0,032 < t_{tabel} (1,985)$  dan  $Sig 0,975 > 0,05$ , dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. (d) Koefisien  $b_3$  ( $X_4$ ) = 0,096 yakni bernilai positif. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *driver*. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 0,776 < t_{tabel} (1,985)$  dan  $Sig 0,439 > 0,05$ , dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa  $H_{04}$  diterima dan  $H_{a4}$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. (e) Koefisien  $b_4$  ( $X_5$ ) = 0,096 yakni bernilai positif. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja *driver*. Sedangkan nilai  $t_{hitung} 0,776 < t_{tabel} (1,985)$  dan  $Sig 0,439 > 0,05$ , dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa  $H_{05}$  diterima dan  $H_{a5}$  ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja *driver*.

### Hasil Uji F Simultan

Berdasarkan hasil Uji F menyatakan bahwa nilai Sig adalah 0,000 dan nilai  $F_{hitung} = 20,944$ . Karena  $Sig 0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 20,944 > F_{tabel} = 2,310$ , dari pengujian hipotesis menyatakan bahwa  $H_{06}$  diterima dan  $H_{a6}$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek.

**Tabel. 8 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) (ANOVA<sup>a</sup>)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1689.163	5	337.833	20.944	.000 <sup>b</sup>
Residual	1516.227	94	16.130		
Total	3205.390	99			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

#### Hasil Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

**Tabel. 9 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720	.518	.492	4.05534

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,527$ . Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas, yakni kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja *driver* Go-Jek sebesar 52,7% sisanya sebesar 47,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di Kota Batam. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di Kota Batam. (3) Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di Kota Batam. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di Kota Batam. (5) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di Kota Batam. (6) Kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di Kota Batam.

## REFERENSI

- [1] Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). *Relationship Between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry*. *Asian Social Science*, 9(9), 301.
- [2] Agwu., M.O. (2014). *Organization Culture and Employee Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria*. *Global Journal of Management Business Research* 14.14 Issue: 1-10.
- [3] Ahmad Fadhil dan Yuniardi Mayowan. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumi Putra. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 54 No. 1 hal 40-47.
- [4] Andreas. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Rev.ed)*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- [6] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [7] Chintallo, S dan Mahadeo, J. (2013). *Effect of Motivation on Employees Work Performance at Ireland Blyth Limited*. *Proceedings of 8<sup>th</sup> Annual London Business Research Conference Imperial Collage*, London, UK, 8 ISBN: 978-1-922069-28-3.
- [8] Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- [9] Dewi Suryani Budiono. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kertarajasa Raya. *Journal of Research in Economic and Management* Vol. 16 No. 1 hal 29-43.
- [10] Fahmi, Irfan. (2012). *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- [11] Fitriyah Nurhidayah. (2017). Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online. *Jurnal Akuntansi Maranatha* Vol. 10 No. 2 hal 179-186.
- [12] Ghaffari; Shah; Burgoyne, J; Nazri, M; Salleh, J. (2017). *The Influence of Motivation on Job Performance: A case Study at University Teknologi Malaysia*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99.
- [13] Ghozali, Imam. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [14] Gunawan, Imam. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [15] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Indah Isnada. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis* Vol 4 No. 2 hal 62-75.
- [17] Kretner & Kinichi. (2014). *Organization Behavior Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat.

- [18] Lestari, Karunia Eka dan Mokhammad Ridwan Yudhanegara. (2015). *Penelitian Pendidikan Matematika*. Bandung: Rafika Aditama.
- [19] Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [20] Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- [21] Mahmuddin Y. 2018. Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*. Vol 7, No 2 hal 82-92.
- [22] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan ke 4. Bandung. CV. Alfabeta.
- [23] Masram dan Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- [24] Mohammad Rifky BP, Moch. Al Musadieg, Gunawan EN. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 47 No. 1 hal 47-55*.
- [25] Mundakir dan Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Manajemen Bisnis Vol 1 No. 1 hal 37-48*.
- [26] Nasution. (2010). *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [27] Nunun Nurjanah. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen*. Vol. 8 No.1.
- [28] Nuraini Firmandari. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 9 No. 1 hal 25-34*.
- [29] Nurlaila. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Semarak Tata Warna.
- [30] Prasetoningsih. (2014). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Kecamatan Bendosari Kabupaten Sukoharjo. *Tesis*. Program Pascasarjana Imstitut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.
- [31] Rahayu, T.V., Ariyani V., Kurniawan, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1(1): h:89-95.
- [32] Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ke dua cetakan kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [33] Rivai, Veithzal. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-7. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Perkasa.
- [34] Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.

- [35] Robbins, Stephen. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [36] Rusda Irawati. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi PT. XXX. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol 3 No. 2 hal 115-119*.
- [37] Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [38] Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana*.
- [39] Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [40] Siregar, Sofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [41] Siagian, Sondang. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- [42] Sitinjak J.R.T dan Sugiarto. (2006). LISREL. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [43] Sugiharto dan Sitinjak. (2010). *Strategi Menaklukan Pasar*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- [44] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [45] Sukardi. (2016). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- [46] Suliyanto. (2010). *Studi Kelayakan Bisnis Pendekatan Praktis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [47] Suliyanto. (2010). *Studi Kelayakan Bisnis Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [48] Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS.
- [49] Supomo R, editor. (2018). *Pengantar Manajemen*. Cet ke-1. Bandung: Yrama Widya.
- [50] Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal paradigm Vol 12 No. 1 hal. 92-112*.
- [51] Suprijono, Agus.(2016). *Cooperative Learning Teori dan Aplikasi PAIKEM*. Surabaya: Alfabeta.
- [52] Syahron Lubis. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Padang: Sukabina Press.
- [53] Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- [54] Umi Wahidatu.M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi, Vol. 109 No. 1 hal 190-201*.
- [55] Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- [56] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



- [57] Winardi. (2010). *Motivasi, Permotivasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [58] Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [59] Yildiz, Muri. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan Edisi empat*. Jakarta: Prenada Media.