

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI HOTEL KYRIAD BUMIMINANG

THE EFFECT OF LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE AT KYRIAD BUMIMINANG HOTEL

Windi Marta Syafutra¹, Youmil Abrian², Arif Adrian³

¹Universitas Negeri Padang, windimartas@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, abrian.youmil@fpp.unp.ac.id

³Universitas Negeri Padang, arif.adrian@fpp.unp.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Diterima : 20 Oktober
2022

Disetujui : 28 Oktober
2022

Tersedia Secara
Online : 27 Desember
2022

This study aims to determine: 1) the influence of leadership on job satisfaction of hotel employees kyriad bumiminang. 2) the influence of the form of leadership on job satisfaction of kyriad bumiminang employees. 3) the influence of the form taken by the leadership on job satisfaction of kyriad bumiminang employees. This research was conducted with a quantitative approach with causal associative type. The population is all hotel employees with a total of 54 people, the sample is taken by distributing questionnaires or questionnaires with saturated sampling or the entire population is sampled. instrument, valid and reliable were conducted validity and reliability. The analytical test tool used is SmartPLS 3.0 with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. This data analysis technique consists of testing the validity sample carried out by loading factor and average variance extracted (AVE) tests while reliability test internal consistency has a composite reliability that meets the criteria. This study shows that leadership has a positive effect on job satisfaction. Leadership has a positive effect on work motivation. Work motivation has a positive effect on job satisfaction. Leadership has a positive effect on job satisfaction with work motivation as a mediating variable. These results indicate that work motivation acts as partial mediation.

Keywords : Job Satisfaction, Leadership, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel kyriad bumiminang kota Padang. 2) pengaruh bagaimana bentuk kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan kyriad bumiminang kota Padang. 3) pengaruh bagaimana bentuk yang dilakukan oleh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan kyriad bumiminang kota Padang. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Populasi adalah seluruh karyawan hotel dengan jumlah sebanyak 54 orang, sampel diambil dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner dengan Teknik *sampling jenuh* atau seluruh populasi dijadikan sampel. Untuk memperoleh instrumen yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS 3.0 dengan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling) teknik analisis data ini terdiri dari pengujian validitas

sampel dilakukan dengan uji *loading factor*

dan average variance extracted (AVE) sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan uji internal consistency mempunyai nilai composite reliability yang memenuhi kriteria. penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kondisi industri perhotelan mengalami pasang surut dalam satu tahun terakhir ini, kondisi pandemi covid-19 yang terjadi pada tahun 2021 berdampak buruk bagi pelaku bisnis hotel. Dalam upaya mempersiapkan kembalinya industri perhotelan ke masa kejayaan, dimana setiap hotel yang ada di Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempersiapkan manajemen yang berkualitas serta mampu bekerja secara efektif dan efisien mengingat banyaknya terjadi perubahan. Hotel Kyriad Bumiminang Padang merupakan salah satu hotel yang bertahan melewati kondisi pandemi covid-19 yang berdampak pada tingkat hunian hotel di setiap bulannya.

Pada kondisi pandemi covid-19 tahun 2021, tingkat hunian kamar hotel Kyriad Bumiminang cenderung tidak stabil, hal ini dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kesejahteraan karyawan, kesejahteraan karyawan erat kaitannya dengan motivasi kerja yang dapat mendorong kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. A. Amins (2009) “menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan bertujuan untuk mendorong produktivitas serta ketenangan kerja pada perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu dan cakap, namun jika tidak ada dorongan kepada karyawan maka semua itu tidak ada artinya sehingga perlu adanya suatu dorongan semangat kerja yang salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta tercapainya tujuan dan harapan dari perusahaan”. Hasibuan (2011)

“menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan”.

Selanjutnya ditemukan permasalahan berupa gaji yang diberikan tidak tepat waktu semangat kerja yang berkurang mengakibatkan karyawan merasa tidak semangat dalam pekerjaannya. Selain itu ditemukan permasalahan lainnya yaitu terjadinya ketidakharmonisan antara karyawan dengan atasan serta konflik internal departemen yang berhubungan dengan cara kepemimpinan atasan yang kurang tegas dalam mengambil keputusan dalam bekerja. Ditemukan juga permasalahan ketika bekerja di Hotel Kyriad Bumiminang Padang adanya pekerja daily worker yang tidak dipenuhi janji untuk dipromosikan sebagai staff tetapi tidak sesuai dengan apa yang dipromosikan yang mengakibatkan karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan” (Hasibuan, 2011). Ditemukan juga permasalahan kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan saat bekerja, Motivasi “sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan

membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan” (Daft, 2010). Sementara itu Kasmir (2016) “menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik”. Pada penelitian W. E. Apriani, D. (2012) “menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, Penelitian ini tergolong penelitian asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2015) “Penelitian kausal merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa sebab akibat antara dua variabel atau lebih, penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya”. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di hotel kyriad bumiminang kota Padang. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik “sampling jenuh” atau seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan angket yang disusun menurut skala likert. Analisis data menggunakan deskripsi data, uji persyaratan dan uji model pengukuran diolah dengan menggunakan software Smart PLS 3.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Tabel 1. Variabel Kepemimpinan Statistics

N	Valid	54
	Missing	0
Mean		37.63
Std. Error of Mean		1.440
Median		35.50
Mode		30
Std. Deviation		10.584
Variance		112.011
Range		37
Minimum		19
Maximum		56
Sum		2032

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20.00 (2022)

Pada tabel 1 diketahui bahwa hasil penelitian variabel kepemimpinan dari jawaban responden menunjukkan skor terendah (*minimum*) 19 dan skor tertinggi (*maximum*) 56 Berdasarkan distribusi skor tersebut diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37.63 skor tengah (*median*) sebesar 35,50 skor yang sering muncul (*mode*) 30 simpang baku (*standar deviation*) 10.584.

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata (*mean*) dibagi dengan jumlah pernyataan variabel kepemimpinan sebanyak 12 item. Maka pada statistik hasil penelitian variabel kepemimpinan terlihat bahwa skor penilaian karyawan mengenai kepemimpinan sebesar 3,0 pada kategori **cukup baik**. Dilihat dari jawaban *skala likert* 1) sangat buruk 2) buruk 3) cukup baik 4) baik 5) sangat baik

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	(%)
SangatBaik	≥48	14	25.9
Baik	40 - < 48	1	1.9
Cukup Baik	32 - < 40	16	29.6
Buruk	24 - < 32	19	35.2
Sangat buruk	< 24	4	7.4
Total		54	100

Sumber:Hasil Olah Data, SPSS 20.00 (2022)

Pada tabel 2 diatas Dapat diketahui variabel kepemimpinan sebanyak 25.9% responden termasuk dalam kategori sangat baik. 1.9% responden termasuk dalam kategori baik. 29.6% responden dalam kategori cukup baik. 35.2% dalam kategori buruk. Dan 7.4% responden termasuk dalam kategori sangat buruk.

Tabel 3. Variabel kepuasan kerja Statistics

N	Valid	54
	Missing	0
Mean		43.46
Std. Error of Mean		1.476
Median		41.00
Mode		41
Std. Deviation		10.845
Variance		117.612
Range		39
Minimum		27
Maximum		66
Sum		2347

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20.00 (2022)

Pada tabel 3 diketahui bahwa hasil penelitian variabel kepuasan kerja dari jawaban responden menunjukkan skor terendah (*minimum*) 27 dan skor tertinggi (*maximum*) 66. Berdasarkan distribusi skor tersebut diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 43.46 skor tengah (*median*) sebesar 41,00 skor yang sering muncul (*mode*) 41, simpang baku (*standar deviation*) 10.845.

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata (*mean*) dibagi dengan jumlah pernyataan variabel kepuasan kerja sebanyak 14 item. Maka pada statistik hasil penelitian variabel kepuasan kerja terlihat bahwa skor penilaian karyawan mengenai kepuasan kerja sebesar 3,1 pada kategori **cukup baik**. Dilihat dari jawaban *skala likert* 1) sangat buruk 2) buruk 3) cukup baik 4) baik 5) sangat baik.

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel kepuasan kerja

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	(%)
Sangat Baik	$\geq 55,95$	10	18.5%
Baik	46,6 - < 55,95	9	16.7%
Cukup Baik	37,4 - < 46,6	16	29.6%

<http://ojs.stpbogor.ac.id>

Buruk	28,05 - < 37,4	14	27.5%
Sangat buruk	$\leq 28,05$	3	5.6%
Total		54	100

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20.00 (2022)

Pada tabel 4 diatas dapat diketahui variabel kepuasan kerja sebanyak 18.5% responden termasuk dalam kategori sangat baik, 16,7% responden termasuk dalam kategori baik, 29,6% responden termasuk dalam kategori cukup baik, 27,5% responden dalam kategori buruk, dan 5,6% responden termasuk dalam kategori sangat buruk.

Tabel 5. Variabel motivasi kerja Statistics

N	Valid	54
	Missing	0
Mean		32.24
Std. Error of Mean		1.086
Median		31.00
Mode		27 ^a
Std. Deviation		7.979
Variance		63.658
Range		28
Minimum		20
Maximum		48
Sum		1741

Sumber: Hasil Olah Data, SPSS 20.00 (2022)

Pada tabel 5 diketahui bahwa hasil penelitian variabel motivasi kerja dari jawaban responden menunjukkan skor terendah (*minimum*) 20 dan skor tertinggi (*maximum*) 48 Berdasarkan distribusi skor tersebut diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.24, skor tengah (*median*) sebesar 31.00 skor yang sering muncul (*mode*) 27, simpang baku (*standar deviation*) 7,979.

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata (*mean*) dibagi dengan jumlah pernyataan variabel motivasi kerja sebanyak 10 item. Maka pada statistik hasil penelitian variabel motivasi kerja terlihat bahwa skor penilaian karyawan mengenai motivasi kerja sebesar 3,2 pada kategori **cukup baik**. Dilihat dari jawaban *skala likert* 1) sangat buruk 2) buruk 3) cukup baik 4) baik 5) sangat baik.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel motivasi kerja

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	(%)
----------	----------------	-----------	-----

Sangat Baik	$\geq 39,9$	14	25.9%
Baik	33,3 - < 39,9	4	7.4%
Cukup Baik	26,7 - < 33,3	22	40.7%
Buruk	20,1 - < 26,7	13	24.1%
Sangat buruk	$\leq 20,1$	1	1.9%
Total		54	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20.00 (2022)

Pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja sebanyak 25.9% responden termasuk dalam kategori sangat baik, 7,4% responden termasuk dalam kategori baik, 40.7% responden dalam kategori cukup baik, 24.1% responden dalam kategori buruk, dan 1,9% responden termasuk dalam kategori sangat buruk.

B. Uji Model Pengukuran.

1. Evaluasi Measurement Model

a) Outer Loading Factor

Tabel 7. Outer Loading

	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
X.1	0.754		
X.2	0.841		
X.3	0.825		
X.4	0.897		
X.5	0.829		
X.6	0.855		
X.7	0.866		
X.8	0.839		
X.9	0.759		
X.10	0.821		
X.11	0.740		
X.12	0.796		
Y.1			0.748
Y.2			0.821
Y.4			0.614
Y.5			0.713
Y.6			0.833
Y.7			0.717
Y.8			0.852
Y.9			0.758
Y.10			0.648
Y.11			0.811
Y.13			0.909

Y.14			
Z.1		0.719	
Z.2		0.726	
Z.3		0.848	
Z.4		0.803	
Z.5		0.670	
Z.6		0.783	
Z.8		0.920	
Z.9		0.711	
Z.10		0.896	

Sumber:Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2022

Indikator yang dieliminasi pada model ada dua yaitu, $y_3=0.429$ $z_7=0,488$ kedua pernyataan dari indikator ini memiliki skor faktor loading dibawa 0,5 kedua item indikator ini tidak dimasukkan dalam pengujian tahap selanjutnya, setelah menghilangkan pernyataan dari variabel yang tidak valid dalam model, selanjutnya model kembali di *calculate* sehingga menghasilkan nilai *outer loading* yang valid.

b) Uji internal consistency

Tabel 8. Construct Reliability and Validity

	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0.956	0.962	0.678
Kepuasan Kerja	0.943	0.950	0.598
Motivasi Kerja	0.923	0.937	0.625

Sumber:Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2022

Dapat diketahui hasil internal consistency dari semua variabel adalah memiliki nilai composite reliability dan cronbach alpha diatas 0,07. Dan untuk menguji validitas menggunakan nilai AVE dari batas 0.05. dapat dilihat pada tabel 8 diatas semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0.05. artinya semua variabel dan indikator dapat diterima atau dinyatakan valid.

c) uji discriminant validity

Tabel 9, Nilai Discriminant Validity

	Kepemimpinan	Kepuasan kerja	Motivasi kerja
Kepemimpinan	0.807		
Kepuasan kerja	0.529	0.751	
Motivasi kerja	0.413	0.506	0.737

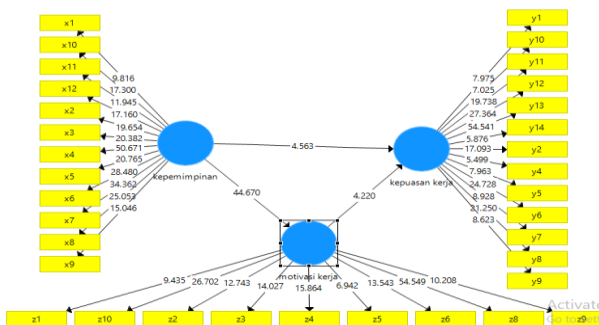
Sumber :hasil penelitian, diolah dengan smart PLS 3.0 2022

Tabel 9 diatas memperlihatkan masing masing dari nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya, Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki *construct validity* dan *discriminant validity* yang baik.

2. Evaluasi Structural Model

Uji inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk (Hair, 2010) , nilai signifikan dari *model* penelitian, *model structural* dievaluasi menggunakan *r-square* untuk konstruk uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur *structural*.

Gambar 1. Model Struktural



Sumber : Smart PLS 3.0, 2022

Tabel 10. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja	0.909	0.905
Motivasi kerja	0.826	0.822

Sumber : hasil penelitian, diolah dengan smart PLS 3.0 2022

Dapat diketahui nilai r-square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.909 dan dapat

diinterpretasikan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja 90% dan sisanya dijelaskan pada variabel lain diluar penelitian ini. sedangkan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.826 artinya 82% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Dan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 8, Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	Hasil
Kepemimpinan ->Kepuasan	0.507	0.507	0.111	4.563	0.000	Diterima
Kepemimpinan ->Motivasi Kerja	0.909	0.914	0.020	44.670	0.000	Diterima
Motivasi kerja ->Kepuasan Kerja	0.468	0.470	0.111	4.220	0.000	Diterima

Sumber:Hasil penelitian, diolah dengan smart PLS 3.0 2022

Bedasarkan tabel 8 diatas, dapat sebagai bahan acuan mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak. Hiotesis pertama kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dilihat dari nilai statistik sebesar 4.563 > dan dapat juga dilihat dari nilai p-value yang bernilai sebesar 0.00<0.5. dan nilai original sebesar 0.507 menunjukkan arah hubungan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah positif.

Selanjutnya yang kedua kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. dapat dilihat dari nilai statistik sebesar 44.670 > 1.96 atau dilihat juga dari nilai p-value sebesar 0.00 < 0.05 dan nilai original sampel sebesar 0.909 menunjukkan arah hubungan variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja positif.

Selanjutnya yang ketiga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat dari nilai statistik motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 4.220 > 1.96

dan dapat juga dilihat dari nilai p-value sebesar $0.00 < 0.05$. dan nilai original sampel 0.468 yang menunjukkan arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja positif. Dengan hasil ini mengindekasikan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima.

4. Pengujian Efek Mediasi

Tabel 9. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> motivasi kerja -> kepuasan kerja	0.426	0.430	0.105	4.049	0.000

Sumber: Hasil penelitian pengolahan data pribadi

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat dilakukan pengujian tidak langsung untuk melihat peran mediasi variabel motivasi kerja pada hubungan antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja. pada tabel 9 diatas menyatakan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai yang baik. Dapat dilihat dari nilai statistik $4.049 > 1.96$ dan dapat juga dilihat dari nilai p-value $0.00 < 0.05$. dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja memediasi Sebagian (*partial mediation*) antara hubungan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana dengan melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di hotel kyriad bumiminang maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja akan meningkat. Selanjutnya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di hotel Kyriad Bumiminang. Artinya semakin tinggi kepemimpinan memberikan motivasi kerja maka karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan

memberikan motivasi maka semakin rendah juga motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya Semakin tinggi variabel motivasi kerja maka semakin tinggi variabel kepuasan kerja, sebaliknya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula variabel kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

REFERENSI

- A. Amins, Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: Jaksbangpressindo, 2009.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Daft, Era Baru Manajemen. Jilid 1, 9th Editio. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- M. S. . Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Hair J.F., et al. 2010. Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kasmir, Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: Rajagrafindo Persada, 2016.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2013.
- W. E. Apriani, D., & Hartoyo, "Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang asia maju abadi semarang," J. Mhs. Q-MAN, vol. 1, no. 4, pp. 76-86, 2012.