

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GUMILANG REGENCY HOTEL

THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION GUMILANG REGENCY HOTEL

Bayu Ajiprakoso¹ Puspita Wulansari S.P, MM.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Telkom

¹bayuaprakoso@gmail.com, ²i_am_pipit@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Gumilang Regency Hotel yang merupakan salah satu perusahaan di bidang pariwisata yang dalam pekerjaannya berhubungan langsung dengan konsumen sehingga perusahaan harus memiliki produktifitas karyawan yang tinggi. Hal tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Peran karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan sehingga perusahaan harus memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gumilang Regency Hotel.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis deskriptif dan kausal. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden yaitu seluruh karyawan Gumilang Regency Hotel. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 40 pernyataan. Dalam menjelaskan hasil penelitian, Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis. Linier sederhana, dan koefisien determinasi.

Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa uji hipotesis menunjukkan H1 ditolak artinya bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Gumilang Regency Hotel. Pada uji koefisien determinasi dengan nilai *R square* sebesar 0.012. hal inimenunjukkan bahwa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasankerja adalah sebesar 1.2% sedangkan sisanya 98.8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This research was conducted at Gumilang Regency Hotel which is one of the companies in the field of tourism which in its work relates directly to consumers so the company must have high employee productivity. This requires good human resources so that the company can achieve the goals to be achieved. The role of employees is needed by the company so that the company must provide satisfaction to employees so that employees are more motivated to complete their work.

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on job satisfaction at Gumilang Regency Hotel employees.

This study uses descriptive and causal analysis techniques. The method of data collection in this study was carried out through distributing questionnaires to 76 respondents, namely all employees of Gumilang Regency Hotel. The questionnaire in this study consisted of 40 statements. In explaining the results of the study, the data analysis technique used descriptive analysis, analysis. Simple linear, and coefficient of determination.

The results of data processing show that the hypothesis test shows that H1 is rejected, meaning that work motivation does not have a significant positive effect on employee job satisfaction at Gumilang Regency Hotel. In the test the coefficient of

determination with a *R square* value of 0.012. this shows that the influence of work motivation on job satisfaction is 1.2% while the remaining 98.8% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Menurut Rozaid et al. (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik sehingga kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kondisi ketidakpuasan seorang karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari *turn over* karyawan perusahaan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:118), bahwa “kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turn over* karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turn over* lebih tinggi”, maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut sama dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2003:203), bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. As’ad (2004:121) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya keluar masuk karyawan (*turnover*).

Kepuasan kerja karyawan juga tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kerja yang merupakan harapan seorang karyawan, hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat di gambarkan bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi karena jika kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi maka akan mempengaruhi motivasi kerjanya. Menurut Rozaid et al. (2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Menurut Parimita et al. (2018) dalam perkembangan bisnis masa kini dan masa yang akan datang sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sehingga mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Bertujuan untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka perusahaan harus memahami motivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan dalam bekerja.

Menurut Astuti dan Iskandar (2015) motivasi karyawan dapat dipengaruhi dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dalam organisasi. Karyawan yang kurang termotivasi dapat merugikan perusahaan dengan cara tidak masuk kerja atau absen sehingga absensi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Menurut Rozaid et al. (2015) absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menemukan

permasalahan pada saat melakukan kegiatan magang yaitu tingkat absensi karyawan yang tidak sesuai dengan data yang di dapatkan oleh *Human Resources Development* (HRD). Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Maka berdasarkan fenomena dan hasil dari *pilot study* yang didapatkan, penulis dapat memberikan kesimpulan mengenai kondisi permasalahan terkait dua variable pada penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan Gumilang Regency Hotel untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gumilang Regency Hotel”**

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1. Dasar Teori

Menurut Fahmi (2013:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Disisilain menurut santoso saroso motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Mulyadi (2015:52) motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati. Dengan kata lain, motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Suwatno (2011:171) motivasi bersal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Berdasarkan ketiga teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan aktivitas atau perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan dalam usahanya unuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan sehingga menimbulkan dorongan.

Menurut Yu et al. (2018:569) motivasi untuk belajar dan perilaku inovatif mengacu pada keinginan karyawan untuk belajar di tempat kerja. Individu dengan motivasi yang kuat untuk belajar melakukan upaya untuk belajar setiap kali mereka mengidentifikasi peluang untuk belajar.

Menurut Yu et al. (2018:567) *Motivation to transfer* berperan penting dalam memicu kinerja inovatif diantaranya adalah :

- a. Perilaku transfer mendorong kreativitas di tempat kerja ketika cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan sesuatu diterapkan langsung pada pekerjaan
- b. Karyawan yang telah mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru dapat melihat pekerjaan mereka dari perspektif yang berbeda dan tidak konvensional
- c. Karyawan dapat menghasilkan pengetahuan baru yang diwakili oleh metode kerja yang lebih inovatif dan efisien

Ketika karyawan mempraktikkan keterampilan baru di tempat kerja, interaksi dengan penyelia dan kolega dapat berkontribusi untuk memperkuat dan mengembangkan pengetahuan baru

Menurut Yu et al. (2018:565) faktor penting dalam menentukan keunggulan kompetitif organisasi adalah perilaku inovatif karyawan. *Motivation to learn* adalah pendorong penting untuk perilaku inovatif karena ketika karyawan termotivasi untuk belajar maka mereka lebih bersedia mengerahkan upaya berdasarkan rasaingintahu dan keinginan mereka untuk belajar. Dengan demikian, dipandang sebagai sumber peningkatan perilaku inovatif melalui peningkatan frekuensi dalam pengaruh positif dan fleksibilitas kognitif.

Menurut Robbins & Judge (2015:49) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya cukup luas.

Menurut Lardner (2015:133) kesepakatan karyawan mewakili tiga elemen kunci dari struktur reward diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Skema pembagian keuntungan dan bonus bertujuan untuk mendorong dan menghargai kinerja dan kontribusi tinggi serta melahirkan budaya “kita semua Bersama-sama”
- b. Serangkaian manfaat yang dirancang untuk memenuhi pilihan gaya hidup karyawan, mulai dari lingkungan yang hanya menggunakan laptop hingga mendorong kerja jarak jauh hingga memberikan cuti tahunan tambahan
- c. Pengembangan karir focus pada mendukung dan mengembangkan karyawan melalui struktur pengembangan karir dan program penempatan

Menurut Prabu (2005:8) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sehingga agar seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka perusahaan harus memberikan kenyamanan kerja antar karyawan, nyaman dalam menentukan kebijakan organisasi, kenyamanan tempat kerja dan kenyamanan dalam kondisi kerja.

Menurut Mahdi et al. (2012:1520) kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman. Kerja seseorang sebagaimana dinyatakan oleh Dunnette dan Locke (1976). Perasaan positif ini dihasilkan dari persepsi pekerjaan seseorang sebagai memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting seseorang, asalkan nilai-nilai ini compatible dengan kebutuhan seseorang, nilai-nilai tersebut mengacu pada apa yang ingin atau ingin dicapai seseorang, kepuasan kerja dapat dianggap mencerminkan penilaian nilai seseorang terkait penghargaan yang terkait dengan pekerja

2.2. Metodologi Penelitian

Karakteristik penelitian ini berdasarkan metodenya merupakan penelitian kuantitatif menurut Sedarmayanti & Hidayat (2011:198) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berdasar dari kerangka teori, gagasan ahli, pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, dikembangkan menjadi permasalahan dan pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam dukungan data empiris di lapangan.

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:173) angket kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Likert*. Menurut Yusuf (2014:222) skala ini merupakan suatu series butir (butir soal) dimana responden hanya memberikan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap butir soal tersebut, skala ini dimaksudkan untuk mengatur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah suatu kontinuitas dari butir soal.

3. Hasil Penelitian

3.1. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:52) uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan Uji normal Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil olahan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorv-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Hasil yang telah didapat dari olahan penulis memiliki data berdistribusi normal karena nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih dari 0,05

3.2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sujarweni (2015:186) heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Berikut hasil olahan uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS 23:

Tabel 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations			
		Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.166
	Sig. (2-tailed)		.151
	a. Dependent Variable: ABS		

Hasil yang didapat dari olahan penulis memiliki data yang bebas dari heteroskedastisitas karena nilai signifikansi sebesar 0.151 lebih dari 0,05.

3.3. Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2014:142) R square (R²) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan dirubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

	R	R Square
1	.109	.012

hasil yang telah didapat dari olahan penulis memiliki data R square yang memiliki tingkat hubungan yang rendah karena nilai R square sebesar 0.012.

3.4. Uji Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:144) Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variable satu dengan variable lain. Variable yang dipengaruhi disebut variable tergantung atau dependen, sedang variable yang mempengaruhi disebut variable bebas atau variable independent. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana yaitu regresi yang memiliki satu variable dependen dan satu variable independent. Data yang diolah merupakan data yang sudah di ubah menjadi skala interval menggunakan MSI (*Method of successive Interval*) dan dianalisis menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a		
Model	B	Sig.
1 (Constant)	21.447	.000
Motivasi Kerja	.013	.350

Berdasarkan persamaan diatas penulis menyimpulkan bahwa jika koefisien regresi untuk variable motivasi kerja (X) bernilai negatif dan konstanta (a) sebesar 21.447 memiliki arti setiap pertambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja (Y) sebesar 0.013 satuan. Menurut Santoso (2013:323) tanda negatif menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan. Sebaliknya jika tanda positif menunjukkan adanya arah yang berbanding lurus. Sehingga hasil dari olahan penulis yaitu 0.013 menyatakan bahwa jika motivasi kerja semakin kuat maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat dan sebaliknya.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengumpulan data penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pandangan karyawan Gumilang Regency Hotel mengenai motivasi kerja yang dialami oleh karyawan Gumilang Regency Hotel dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan Gumilang Regency Hotel. Penulis telah melakukan pengolahan data, pengujian hipotesis, dan analisis data dari hasil survey sebanyak 76 responden yang terdiri dari seluruh karyawan Gumilang Regency Hotel. Penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan Gumilang Regency Hotel termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 51%. Presentase dengan kategori rendah tersebut memiliki arti bahwa Gumilang Regency Hotel harus memotivasi karyawannya.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan Gumilang Regency Hotel termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 47%. Presentase dengan kategori rendah tersebut memiliki arti bahwa Gumilang Regency Hotel harus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Gumilang Regency Hotel dengan hasil koefisien determinasi yaitu pengaruh motivasi kerja sebesar 1,2% terhadap kepuasan kerja.

4.2 Saran

A. Aspek Teoritis

Diharapkan saran yang diberikan oleh peneliti dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan penelitian dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan perilaku organisasi (PO). Berdasarkan Hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Diharapkan melakukan penelitian selanjutnya lebih dari dua variabel karena pada penelitian ini hanya terfokus pada dua variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti kompensasi, kinerja, *turnover*, dan lain-lain.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti hotel yang lain dengan populasi yang lebih banyak dari penelitian ini.

B. Aspek Praktis

Adapun saran yang diberikan oleh penulis dalam aspek praktisi, diharapkan menjadi sebuah masukan bagi perusahaan sebagai suatu pertimbangan dalam mengambil keputusan. Berikut adalah saran praktisi yang dapat penulis sampaikan:

1. Gumilang Regency Hotel memberikan motivasi yang dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan tanpa membedakan antar karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan Gumilang Regency Hotel, sehingga karyawan dalam perusahaan mampu memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan dan dengan karyawan yang termotivasi akan berdampak positif juga terhadap perusahaan.
2. Gumilang Regency Hotel memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya dan jika karyawan Gumilang Regency Hotel memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan berpengaruh juga terhadap motivasi kerjanya.

Daftar Pustaka

- [1] As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty
- [2] Astuti, H. & Iskandar, D. (2015) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk)*. E-Procesing of Management, vol. 2, No. 2, ISSN. 2355-9357. Retrieved from Repository Telkom University
- [3]. Lardner, S. (2015) *Effective Reward Ensures Effective Reward Ensures Effective Engagement*, *Strategic HR Review*, vol. 14, Issues: 4, pp.131-134. Retrieved from Emerald Insight
- [4] Sedarmayanti & Hidayat, S. (2011) *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- [5] Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta, cv
- [6]. Hasibuan, Malayu SP. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- [7]. Mahdi, A., Zin, M., Nor, M., Sakat, A., Naim, A. (2012) *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*, 9(9): 1518-1526, 2012 ISSN 1546-9239. Retrieved from American Journal of Applied Sciences
- [8] Mangkunegara, A. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- [9] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta. cv
- [10] Parimita, W., Khoiriyah, S., Handaru, A. (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari, Vol. 9, No. 2, ISSN. 2301-8313*. Retrieved from Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia

- [11] Prabu, A.(2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No. 6. Retrieved from Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya
- [12] Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, cv
- [13] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, cv
- [14] Rozaid, Y., Herlambang, T., Devi, A. (2015) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi), Vol. 1, No. 2. Retrieved from Perpustakaan Digital Universitas Muhammadiyah Jember
- [15] Santoso, S. (2013). *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [16] Sedarmayanti & Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- [17] Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif* (Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam). Jakarta: Prenadamedia Group
- [18] Yu, M-C., et al., (2018), *When does Motivation to Learn Reduce Innovative Behavior? An Examination of Mediated-Moderation Model*, Vol. 13, pp.564-581. Retrieved from Emerald Insight

