

Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Di Surabaya

Dewi Lestari¹, Tony Susilo Wibowo²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Email : tonysus_sw@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Riset ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya. Jenis riset yang digunakan adalah Kuantitatif. Simple random sampling digunakan untuk mencari sampel dengan jumlah 67 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data dan analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS versi 20. Hasil dalam penelitian ini yaitu stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci: Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of work stress on job satisfaction, job motivation on job satisfaction and the effect of work stress and work motivation on job satisfaction at PT. United Motors Centre in Surabaya. The type of research used is Quantitative. Simple random sampling was used to find a sample of 67 employees. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique uses data instrument tests and multiple linear regression analysis assisted by the SPSS version 20 program. The results in this study are that work stress does not have a significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant effect on job satisfaction, work stress and work motivation have a simultaneous effect on job satisfaction

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Aspek penting dari sebuah organisasi atau perusahaan ialah Sumber Daya Manusia (SDM) karena individu melakukan berbagai kegiatan untuk memenuhi tujuannya. SDM dapat diartikan sebagai sekumpulan orang yang mampu menyalurkan tenaga, bakat, kreativitas serta usaha yang dimiliki terhadap organisasinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sering juga disebut manajemen personalia (Novitasari, 2020). Satu dari sekian bentuk upaya terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan ialah dengan mengatur SDM.

Stress yang dialami karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Perasaan atau suasana kegentingan yang sedang

dirasakan oleh karyawan bisa diartikan sebagai stress kerja. Indah Permatasari dan Partono Prasetyo (2018) menyatakan stress kerja merupakan situasi yang sedang dirasakan oleh seseorang berupa kegelisahan yang disebabkan karena lingkungan kerja serta rasa tertekan mengenai tugas ataupun pekerjaan yang diterima sehingga seseorang tersebut dapat memberikan respon yang negatif dan akan berujung pada tertundanya penyelesaian kewajiban. Sesuai dengan uraian di atas maka stress kerja yang dirasakan tersebut dapat mempengaruhi suasana hati dan pikiran sehingga menyebabkan terganggunya karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain stress kerja, motivasi kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Singkatnya, motivasi kerja merupakan suatu

hal yang dapat menciptakan semangat ataupun dorongan kerja. Motivasi kerja dibutuhkan guna penciptaan rasa semangat untuk mengerjakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk dorongan yang memberikan rasa gairah atau semangat pada tiap diri karyawan untuk mau bekerja secara efektif serta terintegrasinya semua upayanya guna penciptaan kepuasan kerja merupakan makna dari motivasi kerja (Hasibuan, 2014:207). Berdasarkan uraian tersebut, memotivasi karyawan dianggap paling penting karena motivasi terkait erat dengan kinerja karyawan. Menjaga agar setiap karyawan termotivasi dengan baik sangatlah penting karena memotivasi merupakan keinginan untuk bertindak bagi setiap individu atau karyawan yang mendasari mereka melakukan pekerjaannya. Apabila motivasi rendah, karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena tidak adanya dorongan untuk menyelesaikannya sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun. Motivasi yang rendah dari karyawan atau pegawai selain dapat menurunkan kinerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Sikap positif yang muncul dari tenaga kerja terhadap suatu pekerjaannya sesuai dengan penilaiannya mengenai suasana kerja yang dirasakan disebut dengan kepuasan kerja. Adanya suatu penilaian karena bentuk rasa menghargai dalam pencapaian beberapa nilai penting dalam pekerjaan. Situasi kerja mempengaruhi kepuasan karyawan, sebab karyawan yang puas berarti ia menyukai situasi kerjanya begitupun sebaliknya (Indah Permatasari and Partono Prasetyo, 2018).

PT. United Motors Centre adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang melayani penjualan, service, dan sparepart mobil Suzuki. Guna mengembangkan perusahaannya agar lebih inovatif serta berkonsentrasi PT. United Motors Centre didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Diperlukannya kepuasan kerja di PT. United Motors Centre adalah untuk pencapaian kinerja yang maksimal maupun optimal.

METODE PENELITIAN

Riset dilakukan di PT. United Motors Center Surabaya yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani Nomor 40-44, Kec. Gayungan, Kota Surabaya. Pendekatan riset ini yaitu dengan menerapkan pendekatan kuantitatif. Edi Riadi (2016: 48) menyatakan data kuantitatif ialah suatu data berupa angka yang didapatkan dari pengukuran, pengamatan serta analisis dengan metode statistik. Analisis metode statistik ditujukan guna didapatkannya kecenderungan, prediksi korelasi pada tiap variabel serta perbandingan hasil dan semuanya dapat dimunculkan berupa data statistik. Seluruh karyawan PT. United Motors Centre yang berjumlah 200 karyawan menjadi populasi pada riset ini. Pengambilan sampel riset menggunakan *simple random sampling*. Sugiyono (2012:87) mengatakan guna penentuan jumlah sampel riset dapat dihitung menggunakan rumus slovin, sehingga total sampel yang didapat pada riset ini yakni sebanyak 67. Skala Likert digunakan untuk mengukur kuesioner. Uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda digunakan dalam analisis pada riset ini. Semua uji yang dilakukan dibantu dengan aplikasi SPSS versi 20.

HASIL RISET DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Ghozali (2016:52) menjabarkan “Uji validitas digunakan untuk memeriksa keabsahan suatu kuesioner”. Pertanyaan dapat dapat diyatakan asli jika dapat memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengukur sesuatu. Pada variabel stress kerja (X1) dilakukan uji validitas dengan 10 item pernyataan dan diperoleh hasil r hitung dari nilai terkecil 0.2464 dan nilai terbesar 0.7631. Semua hasil menunjukkan r hitung $>$ r tabel yaitu 0.2404, oleh sebab itu semua item dikatakan valid.

Pada variabel Motivasi Kerja (X2) dilakukan uji validitas dengan 10 item pernyataan dan diperoleh hasil r hitung dari nilai terkecil 0.4145 dan nilai

terbesar 0.7316 sehingga dari semua nilai item pernyataan tersebut dinyatakan valid karena r hitung > r tabel yaitu 0.2404.

Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dilakukan uji validitas dengan 6 item pernyataan dan diperoleh hasil r hitung dari nilai terkecil 0.4151 dan nilai terbesar 0.5841 sehingga dari semua

nilai item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebab r hitung > r tabel yaitu 0.2404.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa semua item dalam pernyataan kuesioner menunjukkan nilai r hitung lebih besar r tabel sehingga dapat dinyatakan valid.

dari variabel”. Keandalan suatu kuisiener dapat ditentukan dari seberapa konsisten atau mantapnya responden menanggapi berbagai pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:47) menjabarkan “Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kriteria	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0.7950	0.2404	$0.7950 > 0.2404$	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.7975	0.2404	$0.7975 > 0.2404$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.6448	0.2404	$0.6448 > 0.2404$	Reliabel

Gambar 1. Uji Reliabilitas

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Sesuai dalam gambar 1 diatas, dihasilkan nilai koefisien reliabilitas Cronbahc's Alpha > r tabel. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan kuesioner yang digunakan sudah akurat. Untuk

memungkinkan pengumpulan data penelitian dari responden menggunakan item pernyataan dalam kuesioner ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) menjelaskan, “Guna mengetahui

apakah model regresi berdistribusi normal maka perlu dilakukan uji normalitas”.

	Unstandardized Residual	Kriteria	Keterangan
N	67		
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.208	$0.208 > 0.05$	Normal

Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Gambar 2 menunjukkan nilai Asymp. Sig > 0,05 yaitu 0,208. Dengan adanya hasil tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:103) menyebutkan, “untuk mengetahui

apakah model regresi mengidentifikasi keterkaitan antar variabel, digunakan uji multikolinearitas”.

Model	Collinieriti Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress Kerja	0.962	1.040
Motivasi Kerja	0.962	1.040

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Gambar 3. Uji Multikolinearitas

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Gambar di atas menunjukkan semua nilai toleransi > 0,05 serta nilai

VIF < 10. Sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Ghozali (2016:107) menyatakan, “Guna menentukan

apakah terdapat kesalahan pengganggu pada t-1 serta adanya korelasi dalam model regresi linear maka perlu dilakukan uji autokorelasi”.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	0.722 ^a	0.521	0.506	1.783	1.945

a. Preditors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 4. Uji Autokorelasi

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Menurut nilai Durbin-Watson pada tabel di atas, $1,945 < 4-dU$ dan $>$ dari batas atas dU yakni 1,6660 ($4 - 1,6660 = 2,334$). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa autokorelasi tidak ada.

Uji heteroskedastisitas ditujukan guna mengetahui apakah pada model regresi mengalami ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134)

4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.718	1.833		0.391	0.697
Stress Kerja	-0.004	0.025	-0.020	-0.159	0.874
Motivasi Kerja	0.015	0.033	0.059	0.461	0.646

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Gambar di atas menunjukkan perolehan nilai Sig. variabel independen sebesar 0.874 dan 0.646. Sehingga dapat diambil kesimpulan

tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi sebab nilai Sig. > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.569	2.596		3.686	0.000
Stress Kerja	-0.010	0.035	-0.025	-0.282	0.779
Motivasi Kerja	0.383	0.047	0.716	8.117	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Dari gambar 6 didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.569 + (-0.010)_1 + 0.383_2 + e$$

Dengan melihat persamaan regresi linier berganda tersebut maka penjelasan mengenai masing-masing koefisien variabelnya ialah :

1. Nilai konstan (a) memiliki nilai positif sebesar 9.569 dan nilai positif yang didapat berarti pengaruhnya searah. Variabel stress kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 9.569.

2. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X1) adalah sebesar -0.010. Nilai negatif tersebut menunjukkan pengaruh berlawanan arah. Hal ini artinya jika variabel stress kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka sebaliknya variabel kepuasan kerja akan turun 0.010. Dengan syarat bahwa variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.383. Dengan ini apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0.383 dengan syarat bahwa variabel independen lainnya tetap konstan.

Koefisien Determinasi

Guna mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat

diketahui melalui koefisien determinasi. R-Square merupakan lambang koefisien determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0.722 ^a	0.521	0.506	1.783

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

Gambar 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Gambar di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0.521, artinya secara simultan variabel stress kerja (X1) dan variabel motivasi

kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 52.1% dan 47.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220.987	2	110.494	34.757	0.000 ^b
Residual	203.460	64	3.179		
Total	424.448	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

Gambar 8. Hasil Uji F

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Sesuai gambar 8, diketahui nilai Sig. < 0.05, sehingga sesuai dengan syarat pengambilan keputusan maka H3 dalam riset ini diterima.

Sehingga dapat diambil kesimpulan secara simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.569	2.596		3.686	0.000
Stress Kerja	-0.010	0.035	-0.025	-0.282	0.779
Motivasi Kerja	0.383	0.047	0.716	8.117	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 9. Hasil Uji T

Sumber data: Output SPSS 20, data diolah 2022

Dari gambar 9 dapat disimpulkan:

1. Nilai Sig. variabel stress kerja (X1) 0.779 > 0.05, oleh sebab itu ditarik suatu kesimpulan yaitu H1 ditolak. Dengan demikian stress kerja (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Nilai Sig. variabel motivasi kerja (X2) 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan H2 diterima, yang berarti secara signifikan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut temuan riset, kepuasan kerja karyawan di PT. United Motors Center di Surabaya positif dan tidak berpengaruh secara signifikan oleh stres kerja dengan nilai Sig. 0,779.

Riset ini sependapat dengan teori T. Hani Handoko (2012) berpendapat bahwa Suasana yang mempengaruhi perasaan, pikiran, dan situasi seseorang merupakan pengertian dari stress kerja. Kemampuan seseorang dalam menangani lingkungan dan pekerjaan akan terganggu jika mengalami stres yang berlebihan. Diberikannya beban kerja yang sama dengan kapasitas karyawan serta perannya merupakan satu dari sekian bentuk

upaya yang bisa dilakukan oleh dunia usaha guna mengurangi stress kerja. Jika perbaikan tidak dilakukan, itu akan mengakibatkan peningkatan jumlah pekerja yang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa sebuah perusahaan terutama dalam hal mencapai tujuannya belum maksimal dikarenakan masih banyaknya karyawan yang masih mangkir dalam bekerja.

Riset ini juga selaras dengan riset terdahulu milik Siti Fatimah (2020) melakukan riset berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar” yang menyatakan variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut temuan riset, karyawan di PT United Motors Center di Surabaya mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Sig. 0,000.

Kepuasan kerja dapat meningkat sebagai akibat dari peningkatan motivasi bagi karyawan. Sehingga di tempat kerja motivasi adalah suatu elemen penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dan mengembangkan ketergantungan pada pekerjaan mereka. Karyawan tidak akan mengalami kepuasan kerja tingkat tinggi kecuali atasan mereka dan lingkungan tempat kerja sangat memotivasi. Jika motivasi kerja diterapkan dengan benar, maka kepuasan karyawan dapat meningkat.

Riset ini sejalan dengan Ningrum Rahayu (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima” yang menyatakan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sesuai pengujian yang dilakukan didapat nilai Sig. 0.000 maka dapat dinyatakan adanya pengaruh secara bersama-sama antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja pada PT. United Motors Centre di Surabaya.

Hasil riset selaras dengan riset terdahulu oleh Siti Fatimah (2020) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar” yang menyatakan secara bersama-sama stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

1. Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya. Hasil tersebut didapat setelah dilakukan uji T. Sehingga dengan hasil yang didapat H1 dalam riset ini ditolak.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya. Hasil tersebut didapat setelah dilakukan uji T. Sehingga dengan hasil tersebut maka H2 dalam riset ini diterima.
3. Stress Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya. Hasil tersebut didapat setelah dilakukan uji F. sehingga dapat disimpulkan H3 dalam riset ini diterima.

IMPLIKASI

Diharapkan kepada perusahaan untuk terus dapat mempertahankan stress kerja karyawan pada tingkat rendah, perusahaan harus terus memantau tingkat stress kerja karyawannya, karena apabila stress kerja karyawan naik pada tingkat tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Dan juga perusahaan harus selalu memberikan dorongan atau memotivasi para karyawan agar mereka lebih meningkatkan kinerja mereka, serta memperbaiki kondisi suasana kerja agar kondusif. Tingginya kepuasan kerja karyawan didapat dari tingginya motivasi kerja yang diberikan, sebab kinerja dan kepuasan karyawan di tempat kerja berhubungan dengan

pemberian motivasi. Serta perusahaan lebih mempedulikan hal-hal yang mewujudkan kepuasan kerja karyawan menambah seperti, keinginan dan kebutuhan karyawan, mewujudkan lingkungan kerja yang kontributif. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat memberikan dedikasi secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Riset telah dilakukan dan peneliti menerapkan prosedur ilmiah, namun memiliki keterbatasan karena riset ini hanya menggunakan beberapa variabel bebas antara lain stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan masih ada beberapa variabel bebas lain yang menjelaskan dan tampak mempengaruhi variabel kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 18(1): 45–60.
- Fatimah, Siti. 2020. "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air Di Makassar." *Movere Journal* 2(2): 89–92.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ke-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indah Permatasari, Hawa, and Arif Partono Prasetyo. 2018. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung." *Advanced Optical Materials* 10(1): 1–9.
- Kartikasari, Dwi, and Kintan Benvia Cherny. 2017. "Pengaruh Stress Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 5(1): 80.
- Rahayu, Ningrum. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Novitasari, Erna. 2020. *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Unicorn.
- Riadi, Edi. 2016. *Statistika Riset (Analisis Manual Dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Riset Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.