

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA MULIA TELECOMMUNICATION SELAMA MEMBERLAKUKAN WFH (*WROK FROM HOME*)

Muhamad Abid¹, Abdul Rahman Safih²

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email: dosen02466@unpam.ac.id¹, dosen02457@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine how much influence motivation has on employee performance during the WFH (Work From Home) system at PT Putra Mulia Telecommunication.*

Methods. *The research method used in this study is descriptive, while the data processing method is quantitative, the sample determination method uses a saturated sample of 33 existing populations who are all respondents, the data collection method uses a questionnaire (questionnaire) and the data analysis method uses a validity test, reliability test, product-moment correlation coefficient test, coefficient of determination or determinant coefficient, and hypothetical and operational tests of research variables using independent variables (independent variables), namely motivation and dependent variable (variable dependent), namely employee performance. The population and sample in this study were employees of PT Putra Mulia Telecommunication Jakarta.*

Findings. *The results showed that there was a significant influence between motivation (X) on performance (Y). This is indicated by the count value of Motivation Variable (X) on Performance (Y) of count 41,918 > ttable 1,695. or Sig 0.000 < 0.05 Then Ho is rejected and Ha is accepted meaning that there is a significant influence between Motivation (X) on Performance (Y). The level of relationship between Motivation (X) and Performance (Y) is 0.002, which means that Motivation (X) has a not too strong relationship with Performance (Y). and that the ability of the Performance Variable (Y) is influenced by the Motivation Variable (X) by 0.2%, while 99.8% is the influence of other variables not examined in this study.*

Implication. *Companies should always carry out maximum control functions to ensure employee performance when employees work with the WFH (Work From Home) system so that employee performance can be as good as employees work with the WFO (Work From Office) system.*

Keywords. *Motivation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan selama sistem kerja WFH (*Work From Home*), di PT Putra Mulia Telecommunication.

Metode. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, sedangkan metode pengolahan data bersifat kuantitatif, metode penentuan sample menggunakan sampel jenuh sebanyak 33 populasi yang ada seluruhnya menjadi responden, metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner (angket) dan

metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji koefisien korelasi product moment, uji koefisien determinasi atau koefisien penentu, dan uji hipotesis dan operasional variabel peneliti menggunakan variabel bebas (*variable independen*) yaitu motivasi dan variabel terikat (*variable dependent*) yaitu kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Jakarta.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.918 > ttabel 1.695 atau Sig 0.000 < 0.05 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Motivasi (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). Dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi. Perusahaan hendaknya selalu melakukan fungsi control yang maksimal untuk memastikan Kinerja karyawan ketika karyawannya bekerja dengan sistem WFH (*Work From Home*) agar kinerja karyawan bisa sama baiknya seperti karyawan bekerja dengan sistem WFO (*Work From Office*).

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Dunia saat ini sedang digemparkan dengan adanya virus baru yang berasal dari Kota Wuhan, Tiongkok. Virus covid-19 atau lebih dikenal dengan virus corona mulai menjadi momok menyeramkan bagi masyarakat terutama masyarakat China pada akhir tahun lalu. Virus ini mulai memasuki Indonesia pada pertengahan bulan Maret. World Health Organization (WHO) akhirnya menetapkan kejadian ini sebagai pandemi setelah 114 negara tercatat memiliki kasus virus ini. Dikutip dari CNN Indonesia, (21/3/2020) di Indonesia dalam kurun waktu kurang dari satu bulan saja sudah ada 450 orang positif terjangkit virus covid-19 dengan jumlah kematian 38 orang dan yang dinyatakan sembuh sebanyak 20 orang. WHO memberikan pernyataan bahwa penularan virus corona terjadi melalui kontak langsung seperti sekresi dari orang yang terinfeksi, misalnya air liur, melalui droplet atau percikan pernapasan saat orang yang terinfeksi batuk, bersin, berbicara, atau bernyanyi. Kontak langsung adalah seseorang yang melakukan kontak fisik atau berada di 1 ruangan dalam jarak 1 meter dengan kasus PDP atau Positif Covid-19. Selain itu, kontak tidak langsung yang melibatkan benda atau permukaan yang terkontaminasi juga kemungkinan dapat menularkan virus. Terbaru, WHO menyatakan virus corona SARS-CoV-2 penyebab Covid-19 bisa menular lewat udara atau airborne. Transmisi melalui udara WHO resmi menyatakan bahwa penularan bisa terjadi melalui udara. Dalam pernyataan resminya, WHO mendefinisikan penularan melalui udara sebagai penyebaran agen penular yang disebabkan oleh penyebaran aerosol yang melayang di udara dalam jarak dan waktu yang lama.

Hal ini membuat pemerintah Indonesia harus mengambil langkah cepat untuk menekan penyebaran virus covid-19 ini. Langkah yang diambil oleh pemerintah adalah dengan melakukan social distancing kepada masyarakat dimana kebijakan ini diharapkan akan meminimalisir penyebaran virus covid-19, kemudian juga dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 21/2020 – Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan COVID-19 yang berdampak pada dunia bisnis, dimana dengan sangat terpaksa banyak perusahaan yang harus merubah system kerjanya dari *Work From Office* (WFO) menjadi *Work From Home* (WFH), hal ini tentu saja mendapatkan respon dan tanggapan beragam dari para pelaku usaha, tetapi demi mendukung upaya pemerintah dalam rangka pencegahan penyebaran covid-19 mau tidak mau perusahaan harus melakukan perubahan system kerja tersebut.

WFH adalah singkatan dari *work from home* yang berarti bekerja dari rumah. Secara umum biasanya *work from home* diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor. Entah dari rumah, dari cafe atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. Sistem kerja WFH memang memiliki fleksibilitas yang tinggi. Hal ini guna mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Saat ini WFH sedang menjadi solusi karena adanya wabah virus corona. Hal ini agar mengurangi risiko penularan virus corona dan keselamatan karyawan.

WFH yang diberlakukan oleh perusahaan pastinya membawa dampak positif dan negative, dampak positif seperti yang sudah di sampaikan menjadi solusi dalam mengurangi risiko penularan virus corona namun dampak negatifnya adalah adanya kebiasaan baru yang harus dilakukan oleh karyawan yaitu dengan bekerja dari rumah, dengan lingkungan, suasana dan fasilitas yang berbeda dari biasanya hal tersebut pastinya akan mempengaruhi motivasi karyawan pada saat bekerja hal ini pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti yang terjadi pada PT. Putra Mulia Telecommunication yang telah memberlakukan WFH bagi sebagian karyawannya selama pandemic covid-19, adanya beberapa permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT. Putra Mulia Telecommunication selama melakukan WFH adalah :

- 1) Terganggu oleh keluarga, karena karyawan bekerja dari rumah pastinya saun rumah dengan banyaknya anggota keluarga seperti istri dan anak-anak akan membuat karyawan sulit berkonsentrasi, terkecuali di dalam rumah karyawan tersebut memiliki ruang kerja khusus, namun sepertinya jarang sekali karyawan yang mempunyai ruang kerja khusus, biasanya karyawan akan bekerja dari rumah di kamar pribadi, di ruang makan atau di ruang tamu.
- 2) Fasilitas kerja yang terbatas, salah satu fasilitas yang utama adalah jaringan internet, jika karyawan bekerja di office karyawan tidak perlu memikirkan jaringan internet karena mungkin ada tim IT yang memastikan jaringan internet nya tersedia untuk karyawan bekerja, namun jika dirumah karyawan harus menggunakan kuota internet pribadi yang sangat dibengaruhi oleh kualitas signal provider yang ada di daerah tempat tinggal karyawan tersebut, jika jaringannya kurang baik maka dipastikan akan menghambat pekerjaan karyawan, kemudian juga fasilitas lainnya seperti mesin printer, computer atau laptop, dan juga telephon.
- 3) Jam kerja yang tidak menentu, jam kerja ketika WFH dengan WFO pastinya sangat berbeda, disaat WFO kita sudah jelas jam berapa masuk dan berapa istirahat dan jam berapa pulang, namun ketika WFH bias jadi sepanjang waktu bekerja atau sepanjang waktu istirahat, sulit dibedakannya mana jam kerja dan mana jam pribadi karena semua dilakukan ditempat yang sama pada waktu yang sama.
- 4) Minimnya control dari atasan, adalah salah satu permasalahan selanjutnya, biasanya atasan hanya akan mengontrol pekerjaan melalui telephon, group whatsapp atau meeting zoom, namun hal ini sangat berbd dengan suasana kerja WFO dimana atasan bisa sewaktu-waktu mendatangi meja kerja karyawan untuk melakukan control.
- 5) Tingginya potensi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan adalah dampak selanjutnya ketika control sulit dilakukan maka potensi pelanggaran akan meningkat.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait **“pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Telecommunication selama memberlakukan WFH”**.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi. Motivasi menurut Frederick Herzberg dalam Robbins& Judge (2008:208), “Hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan”.

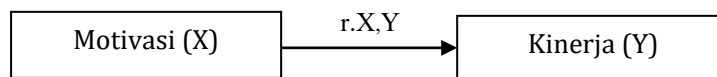
Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan faktor intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ke tidak beradaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (hygiene factors) meliputi: (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar

sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sedangkan faktor intrinsik atau yang biasa disebut dengan motivators meliputi: (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik.

H₁. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja. Menurut Mangkunegara (2001:57), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Rivai (2004:14), “Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Dessler (2010:514), “Kinerja pegawai merupakan suatu catatan dari outcomes yang dihasilkan sesuai dengan fungsi pekerjaan secara spesifik atau aktifitas selama periode waktu tertentu”. Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan empat dimensi, yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kehadiran dan konservasi. Menurut Wilson Bangun (2012:231), “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan’.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode study deskriptif, yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara menerapkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Ketepatan penentuan metode ini didasarkan pada pendapat Riduwan (2014:65). Bahwa aplikasi metode ini dimaksudkan untuk menyelidiki yang tertuju pada pemecahan yang ada pada masa sekarang. Pendapat yang sama dikemukakan oleh menurut Sugiyono (2014) merupakan salah satu metode dalam menganalisis data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi). Pemilihan metode deskriptif dalam penelitian ini juga karena masalah yang sedang diteliti merupakan masalah yang sedang berlangsung di lingkungan PT Putra Mulia Telecommunication.

Uji Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2015:342) berpendapat “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang

digunakan: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan: Analisis Regresi Linier Sederhana, Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

	R-tabel	R-hitung	Keputusan
Xi1	0.344	0.361	Valid
Xi2	0.344	0.361	Valid
Xi3	0.344	0.660	Valid
Xi4	0.344	0.677	Valid
Xi5	0.344	0.681	Valid
Xi6	0.344	0.670	Valid
Xi7	0.344	0.776	Valid
Xi8	0.344	0.776	Valid
Xi9	0.344	0.776	Valid
Xi10	0.344	0.776	Valid
Xi11	0.344	0.776	Valid
Xi12	0.344	0.588	Valid
Xi13	0.344	0.799	Valid

Sumber : Data diolah (2021)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

	R-tabel	R-hitung	Keputusan
Yi1	0.344	0.764	Valid
Yi2	0.344	0.787	Valid
Yi3	0.344	0.778	Valid
Yi4	0.344	0.792	Valid
Yi5	0.344	0.792	Valid
Yi6	0.344	0.792	Valid
Yi7	0.344	0.385	Valid
Yi8	0.344	0.385	Valid
Yi9	0.344	0.394	Valid
Yi10	0.344	0.394	Valid
Yi11	0.344	0.488	Valid
Yi12	0.344	0.478	Valid
Yi13	0.344	0.478	Valid

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel X dan Y diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.344), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

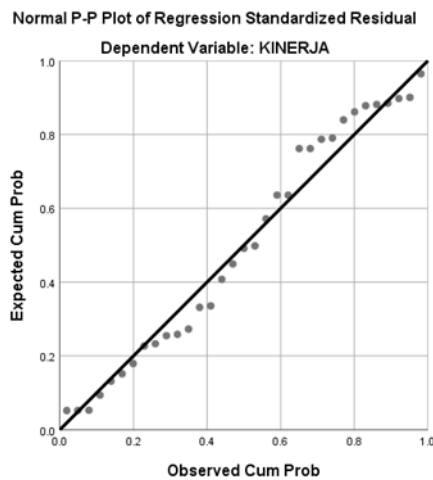
Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Motivasi (X)	0.756	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.749	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan gambar di atas bahwa titi-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, artinya bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

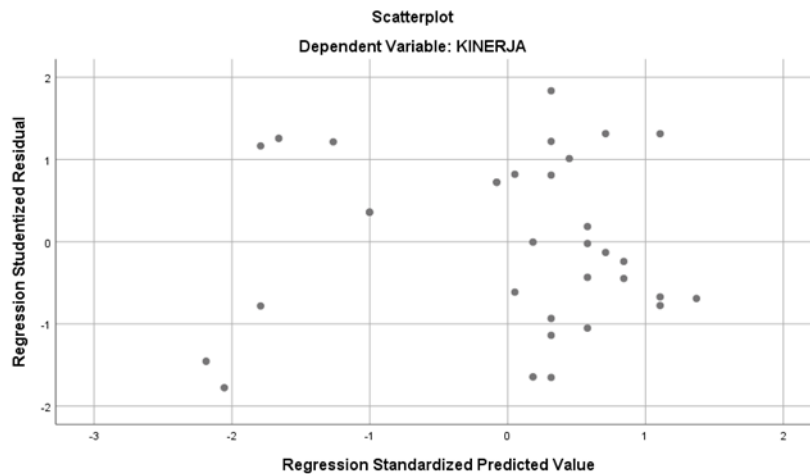
Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas – VIF (*Variance Inflation Factors*)

Variabel	<i>Colinerity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X)	1.000	1.000

Sumber : Data diolah (2021)

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah (2021)

Dari output di atas kita dapat melihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.918	8.853		4.735	0.000
	Motivasi (X)	0.055	0.231	0.042	0.236	0.815

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 41,918 + 0,055X$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 41,918 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 41,918 *point*.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X) sebesar 0,055 yang artinya jika Variabel Motivasi (X) meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.055.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.042a	.002	-.030	9.915

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai R Square sebesar 0.002. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X) sebesar 0.2% sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.918	8.853		4.735	0.000
	Motivasi (X)	0.055	0.231	0.042	0.236	0.815

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh hasil sebagai berikut : Nilai signifikansi (Sig) Variabel Motivasi (X) adalah sebesar 0.000, karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05 dan Nilai thitung untuk variable Motivasi 4.735 > ttabel 1.695, maka dapat disimpulkan H1 atau hipotesis pertama di terima, artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.918 > ttabel 1.695. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Motivasi (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.918 > ttabel 1.695. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Motivasi (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afin Murtie, (2012). Menciptakan SDM Berkuwalitas,. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, (2007), Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Admnistrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial, Gaya Media Jogjakarta
- Akrani, Gaurav. (2009). "Human Resource Management–Human Resource Development". Kailan City. [www://httpkalyan city.blogspot.com200912 human-resour-management-human.html](http://www.kalyan-city.blogspot.com/2009/12/human-resour-management-human.html).

- Algifari. (2013). *Statistika Induktif: untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10061>
- Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.
- Edy Sutrisno, (2009), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 2, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFYogyakarta, Yogyakarta.
- Hani, Handoko T. (2008). "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFE : Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2012), "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, S.P Malayu, (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusi", cetakan ke tujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, (2004), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Ikhsan dan Ishak Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Malayu Hasibuan. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). "Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan". Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). "Evaluasi Kinerja SDM". Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, Mulia, (2000). Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan, Djambatan, Jakarta
- Ridwan. (2008). Dasar-Dasar Statistika. Bandung : Alfabeta
- Riduwan. (2014). Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sunardi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBTA3-BPPT Kawasan PUSPIPTEK Setu Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 130-140. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10069>
- Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia (Kfc) Pondok Indah Plaza, Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 15-21. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10020>