



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER KEMAS MAKMUR GUNUNG SINDUR BOGOR

Abdul Rahman Safiih¹, Muhamad Abid²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen02457@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to determine the effect of motivation on the employees of PT Sumber Kemas Makmur Gunung Sindur Bogor.*

Methods. *The method used in this study is the Associative method. The population in this study were all employees of PT Sumber Kemas Makmur. The number of samples used was 137 respondents. Data collection techniques in this study used a questionnaire. Data analysis technique with simple linear regression.*

Findings. *The results showed that there was a significant influence between motivation (X) on performance (Y). This is indicated by the tcount value of Motivation Variable (X) on Performance (Y) of tcount 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).*

Implication. *The company is expected to be able to maintain the amount of current assets owned so that it can be used to finance current debts that are due soon in the near future while still paying attention to the current ratio at an optimal level because the lack of funds owned by the company will disrupt the company's liquidity.*

Keywords. *Motivation; Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengentahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kemas Makmur Gunung Sindur Bogor.

Metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Kemas Makmur Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 137 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan regresi linier sederhana.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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).

Implikasi. Sebaiknya perusahaan lebih memberikan peralatan kerja yang standar dalam menjamin keamanan kerja dan memperhatikan variabel lain seperti pelatihan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai standard yang dibuat agar karyawan menguasai bidang pekerjaan dengan hasil yang diharapkan.

Kata Kunci. Motivasi; Kinerja

1. Pendahuluan

Dewasa ini dunia sedang sangat direpotkan dengan adanya pandemic covid-19 yang sangat berdampak pada sector ekonomi dan bisnis, banyak sekali perusahaan-perusahaan yang tidak dapat mempertahankan bisnisnya bahkan abnyak juga perusahaan yang melakukan langkah-langkah strategi demi mempertahankan bisnisnya dengan cara melakukan pengurangan jam kerja karyawan yang berdampak pada berkurangnya penghasilan karyawan setiap bulannya bahkan banyak juga perusahaan yang melakukan pengurangan karyawan demi menjaga stabilitas keuangan perusahaan dalam hal biaya gaji karyawan.

Ketika program pemerintah dalam penanganan pandemic covid-29 dijalankan dan sudah mulai terlihat dampaknya dimulai dari PSBB. PPKM sampai dengan program vaksin, saat ini kondisi kasus pasien covid 19 mulai menurun dan beberapa sektor usaha mulai aktif kembali, hal ini merupakan angin segar bagi para pengusaha untuk bersiap bangkit kembali dari keterpurukan selama pandemic covid-19. Persiapan-persiapan yang dilakukan oleh para pengusaha tentunya tidak lepas dari peran utama SDM yang dimiliki saat ini, para karyawan yang tersedia saat ini harus dipastikan kesiapannya untuk membantu perusahaan bangkit ketika kondisi ekonomi dan bisnis secara global mulai pulih, karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi dan kompetensi yang baik untuk menunjukkan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Seperti halnya yang terjadi pada PT. Sumber Kemas Makmur yang bergerak dalam produksi kemasan plastic rigid. Dimana beberapa pelangganya adalah perusahaan kosmetik, agrochemical, farmasi dan lain-lain. PT Sumber Kemas Makmur berdiri sejak tahun 2009 yang awalnya bergerak di bidang trading dan pada tahun 2014 memulai karir nya mencakup mesin- mesin untuk memproduksi kemasan. Pada tahun 2015, pabrik baru dibuat di Gunung Sindur, Bogor. Saat ini karyawan 137 orang dengan jumlah mesin sebanyak 10 unit yang terdiri dari mesin Injection Molding, Extrusion Blow Molding, Stretch Blow Molding, Injection Blow Molding.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT. Sumber kemas Makmur, berdasarkan hasil observasi lapangan sebelum melakukan penelitian ditemukan beberapa permasalahan kinerja diantaranya: Karyawan merasa beban pekerjaan meningkat karena jumlah atau volume pekerjaan bertambah, kondisi ini terjadi karena efek positif dari penurunan kasus covid-19 dimana ekonomi secara global mulai membaik. Kualitas produk mengalami penurunan berbanding pada kondisi sebelum pandemic melanda dengan saat ini. Pelaksanaan tugas kerja dalam ketepatan penyelesaian pekerjaan sering tidak sesuai dengan target juga kehadiran karyawan yang rendah, setiap hari selalu ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, sehingga team work tidak berjalan. Tanggung jawab yang dimiliki karyawan masih rendah saat mereka bekerja dapat dilihat dari capaian hasil kinerja Pengetahuan kerja karyawan masih rendah hal ini yang menjadi kendala bagi perusahaan dalam mengembangkan organisasi dan inovasi prioduk.

Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor SDM akan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuannya oleh karena itu wajib bagi perusahaan untuk merekrut SDM yang handal yang memiliki integritas dan tanggung jawab yang penuh sehingga tidak ada lagi kendala atau permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut karena jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada capaian hasil kerja dalam menghasilkan suatu produk yang

kurang sesuai standar dan target tidak selalu terpenuhi maka perusahaan akan sulit untuk mencapai target permintaan pasar yang semakin tinggi. Untuk mencapai kepuasan pelanggan tersebut PT. Sumber Kemas Makmur harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dari permasalahan kinerja yang terjadi hal tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja karyawan yang rendah, saat ini karyawan terlihat seperti hanya hadir ke lokasi kerja tanpa mempunyai tujuan atau semangat bekerja kemudian capaian target setiap output yang dihasilkan mengalami penurunan setiap tahunnya dan permasalahan gaji yang masih dibawah UMR yang dibayar setiap minggunya. Berikut data motivasi yang akan dijelaskan dibawah ini.

Tabel 1. Data Motivasi Karyawan Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Mencapai target		Tidak MencapaiTarget	
		Orang	%	Orang	%
2019	137	103	76,7%	34	23,3%
2020	137	93	72,9%	44	27,4%
2021	137	85	70,5%	52	29,5%

Berdasarkan tabel 1 bahwa terjadi penurunan capaian target kerja setiap tahunnya yang disebabkan oleh kurangnya semangat dalam bekerja dan dorongan untuk selalu memberikan yang maksimal dalam bekerja rata rata rendah dalam capaian kinerja yang telah ditetapkan hal tersebut karena pemberian gaji yang masih dibawah UMR dan pembayaran dicicil setiap minggunya, jika hal ini dibiarkan secara terus menerus maka perusahaan akan sulit untuk memenuhi target produksi dan permintaan pasar sehingga ini akan berdampak pada angka penjualan dan akan sangat merugikan bagi perusahaan dari segi pendapatan kemudian jika permintaan pasar atau pelanggan mengalami penurunan dari sector produksi maka perusahaan akan mengalami kerugian bahkan bisa mengalami kebangkrutan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan, menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016:134) mengemukakan bahwa “motivasi kerja merupakan kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut”.

2. Kajian Pustaka

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, berkerja efektif, dan teritegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Wibowo (2010:379) “motivasi merupakan dorongan terhadapn serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut Widodo (2015:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong individual untuk melakukan tindakan”.

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2016).

Kinerja

Deinisi kinerja menurut Krisyanto dalam Mangkunegara (2017) adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lajimnya per jam)”. Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Pengembangan Hipotesis

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk mulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Maka hal ini akan sangat mempengaruhi semangat dan dorongan seseorang dalam memaksimalkan kinerjanya sehingga hal akan mempengaruhi performa yang maksimal saat mereka bekerja.

Hasil yang dilakukan oleh Fahmi dan Savitri (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Salim Agus (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hendriati (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. H_0 = Diduga Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Kemas Makmur Gunung Sindur Bogor
2. H_a = Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Kemas Makmur Gunung Sindur Bogor

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif/ statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumusan

masalah asosiatif dengan hubungan kasual. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 137 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner melalui google form dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Teknik analisis data merupakan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019:238). Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Motivasi (X). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja (Y).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

	R-tabel	R-hitung
Motivasi		
Xi1	0.344	0.361
Xi2	0.344	0.361
Xi3	0.344	0.660
Xi4	0.344	0.677
Xi5	0.344	0.681
Xi6	0.344	0.670
Xi7	0.344	0.776
Xi8	0.344	0.776
Xi9	0.344	0.776
Xi10	0.344	0.776
Kinerja		
Yi1	0.344	0.764
Yi2	0.344	0.787
Yi3	0.344	0.778
Yi4	0.344	0.792
Yi5	0.344	0.792
Yi6	0.344	0.792
Yi7	0.344	0.385
Yi8	0.344	0.385
Yi9	0.344	0.394
Yi10	0.344	0.394

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil olah data SPPs seperti tabel di atas maka penulis dapat membuktikan bahwa seluruh butir kuisisioner variabel Motivasi dan Kinerja yang diberikan kepada 137 responden dengan pernyataan yang ditanyakan sebanyak 20 butir dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.344.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
1	Motivasi (X)	0,756	Reliable
2	Kinerja (Y)	0,749	Reliable

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	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 (Y)						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Sumber Kemas Makmur, maka persamaan regresi linier dalam penelitian adalah:

$$Y = 41.918 + 0.055X$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah Konstanta sebesar 41.918 menyatakan bahwa tanpa Variabel Motivasi (X), besarnya nilai Kinerja (Y) tetap terbentuk 41.918. Variabel Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.055. yang artinya jika Variabel Motivasi (X) meningkat satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.055

Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	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 (Y)						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai signifikansi (Sig) Variabel Motivasi (X) adalah sebesar 0.000, karena nilai Sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ dan Nilai thitung untuk variable Motivasi $4.735 > \text{ttabel } 1.695$, maka dapat disimpulkan H1 atau hipotesis pertama di terima, artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.042 ^a	.002	-.030	9.915	1.135
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

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 diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

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 diteliti dalam penelitian ini, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya : yang dilakukan oleh Fahmi dan Savitri (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Salim Agus (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hendriati (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Komunikasi yang kurang efektif, waktu yang kurang tersedia dan terkendala pada saat penyebaran kuisioner karena pegawai memiliki jam kerja yang sibuk sehingga agak sulit untuk ditemui mengisi kuisioner.

6. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian yang telah penulis lakukan di PT. Sumber Kemas Makmur Gunung Sindur Bogor, Maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 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 diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abid, M., & Safiih, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12360>
- Agus, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karina Muara Badak. *Jurnal Ekonomia*. 6 (2) Hal 174-190.
- Fahmi & Savitri (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia, TBK. Witel Sumut Barat. *Jurnal Umsu 1* (1) Hal 243-250
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis MultiVariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko. T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. (2016). *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendriati (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Berlian. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*. 1(1) Hal 105-113.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 5(5).
- Sugiyono. (2019). *Metrode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Belajar.