

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE XYZ CONVECTION PRODUCTION
SECTION***

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI KONVEKSI XYZ**

Ghinaya Fidieyanthi¹, Khaerul Rizal Abdurahman²

Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi^{1,2}

ghinayafidieyanthi_21p013@mn.unjani.ac.id¹, khaerulrizal@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

A company's goals will be easier to achieve when employees have good performance. However, this goal will be difficult to achieve if employee performance decreases. Based on the data obtained, the company's production targets are often not achieved, indicating a decline in employee performance. The focus of this study is to assess how much job satisfaction and work motivation both partially and simultaneously contribute to employee performance. A quantitative approach was established in this study with a questionnaire to obtain data. Data analysis was carried out by multiple linear regression by utilizing the SPSS program. The researcher assigned employees to the production department with at least one year of employment and one direct supervisor as respondents. The findings of this study show that job satisfaction has no effect on employee performance. Meanwhile, work motivation has a positive effect on employee performance. Furthermore, the researcher found that job satisfaction and work motivation affect employee performance in the XYZ Convection production section based on the perception of direct superiors simultaneously. Thus, a conclusion can be drawn that high work motivation in employees at work will encourage an improvement in the performance of these employees.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan sebuah perusahaan akan lebih mudah dicapai ketika karyawan memiliki kinerja yang baik. Namun, tujuan tersebut akan sulit tercapai jika kinerja karyawan menurun. Berdasarkan data yang diperoleh target produksi perusahaan seringkali tidak tercapai mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan. Fokus kajian ini untuk menilai seberapa besar kepuasan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif ditetapkan dalam kajian ini dengan kuesioner untuk memperoleh data. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS. Peneliti menetapkan karyawan pada bagian produksi dengan setidaknya lebih dari satu tahun masa kerja dan satu orang atasan langsung sebagai responden. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Konveksi XYZ berdasarkan persepsi atasan langsung secara simultan. Dengan demikian, suatu kesimpulan dapat ditarik bahwa motivasi kerja yang tinggi pada karyawan dalam bekerja akan mendorong pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri konveksi termasuk ke dalam subsektor industri tekstil dan produk tekstil (TPT). Industri ini telah berkembang dengan masif di Indonesia menjadikannya sebagai salah satu industri utama yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dengan kontribusi sebesar 5,84 % pada produk

domestik bruto (PDB) sektor selama triwulan I tahun 2024. Selain itu, industri ini juga memainkan peran penting dalam menciptakan banyak peluang kerja di mana pada tahun 2023 mampu menyumbang sebesar 19,47% atau lebih dari 3,98 juta tenaga kerja di sektor manufaktur (Kemenperin, 2024).

Strategi yang disiapkan untuk meningkatkan kontribusi terhadap

pertumbuhan ekonomi Indonesia salah satu caranya dengan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas (Katadata, 2024). Rahardjo (2010:18) mengungkapkan bahwa keterampilan, pembelajaran, kekuatan tenaga fisik, sikap, tingkat pengetahuan dan pengalaman, serta prinsip-prinsip dianutnya merupakan tolok ukur untuk menilai kapasitas seorang individu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Adanya peran aktif karyawan akan memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Konveksi XYZ merupakan usaha yang bergerak pada bidang industri konveksi khususnya konveksi topi dan bordir yang berada di Kota Bandung, Jawa Barat. Memproduksi beberapa model topi umum, antara lain topi sekolah dan topi partai, selain itu juga menerima pesanan topi variasi seperti topi rimba. Dalam menjalankan aktivitas produksinya tentunya harus melibatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan keahlian dalam profesinya guna menghasilkan kinerja yang berkualitas, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2021) prestasi kerja atau disebut kinerja berkaitan dengan kualitas dan jumlah tugas yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam rangka pemenuhan tanggung jawab mereka sejalan dengan kewajiban yang ditugaskan. Berdasarkan hasil pra survei dengan melakukan wawancara dengan admin personalia Konveksi XYZ diperoleh informasi mengenai kinerja karyawan yang dirasa masih kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari data target dan realisasi produksi Konveksi XYZ tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi Konveksi XYZ Tahun 2023

BULAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE	KESIMPULAN
Januari	12.000	12.000	100%	Tercapai
Februari	12.000	11.000	91,67%	Tidak Tercapai
Maret	12.000	11.500	95,83%	Tidak Tercapai
April	12.000	12.500	104,17%	Tercapai
Mei	12.000	11.000	91,67%	Tidak Tercapai
Juni	12.000	11.500	95,83%	Tidak Tercapai
Juli	12.000	12.000	100%	Tercapai
Agustus	12.000	10.000	83,33%	Tidak Tercapai
September	12.000	11.000	91,67%	Tidak Tercapai
Oktober	12.000	12.500	104,17%	Tercapai
November	12.000	12.000	100%	Tercapai
Desember	12.000	10.000	83,33%	Tidak Tercapai

Sumber: Arsip Data Konveksi XYZ, Diolah Kembali Tahun 2024

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa target produksi perusahaan seringkali tidak tercapai. Target produksi perusahaan ini tidak dapat terpenuhi karena kinerja karyawan yang menurun. Menurut Martoyo (2008:141) berbagai faktor seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan yang diperoleh Putri & Nawatmi (2024) dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika mereka mempunyai tingkat kepuasan dan motivasi dalam bekerja lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2017) sikap emosional seseorang yang menunjukkan kecintaan dan kesenangan terhadap profesinya melalui kinerja, disiplin dan moral kerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pra survei dengan melakukan wawancara dengan admin personalia Konveksi XYZ diperoleh informasi bahwa ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan selama bulan Januari hingga Desember 2023 sebanyak 137 kali. Banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ini menjadi adanya indikasi ketidakpuasan dalam bekerja.

Oroba et al., (2024) dan Sapar (2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan seorang karyawan terhadap bekerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan akan mempunyai kinerja yang baik jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Selanjutnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain berupa motivasi kerja. **Rofik (2022)** berpendapat bahwa motivasi kerja menjadi unsur krusial dalam upaya mencapai efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Dengan motivasi kerja yang kuat, seorang individu cenderung mengarahkan upaya yang cukup besar untuk melaksanakan tugas-tugas sebaik mungkin mengikuti target yang perusahaan telah tetapkan. Berdasarkan hasil pra survei dengan melakukan wawancara dengan admin personalia Konveksi XYZ diperoleh informasi bahwa perusahaan menetapkan jam kerja karyawan dimulai pada pukul 08.00 – 17.00 WIB. Namun, peneliti menemukan bahwa tidak sedikit karyawan yang sering datang terlambat dan pada saat jam kerja keluar perusahaan untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian **Borotoding & Abdurahman (2024)** serta **Lahagu et al., (2023)** mengemukakan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan dalam kinerja karyawan akan ditemukan ketika perusahaan sering memberikan motivasi kerja terhadap karyawan.

Dari paparan di atas mengenai permasalahan kinerja karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada Konveksi XYZ, maka peneliti tertarik menilai apakah ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepuasan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Konveksi XYZ.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang ditetapkan. Fokus kajian ini untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah diputuskan, dicirikan sebagai pendekatan metodologis yang

berakar pada filosofi positivis yang diterapkan untuk melakukan kajian terhadap populasi atau sampel tertentu (**Sugiyono, 2018:8**). Pengumpulan dan analisis data kuantitatif dilakukan dengan penggunaan instrumen penelitian. Kuesioner dimanfaatkan untuk memperoleh data, serta dalam menganalisis data melalui analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS. Sebelumnya uji validitas dan reliabilitas telah digunakan untuk mengevaluasi instrumen. Uji asumsi klasik, termasuk uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, telah dikaji sebelum studi regresi linier berganda dapat dilakukan.

Responden pada kajian ini yaitu tenaga kerja pada bagian produksi dengan setidaknya lebih dari satu tahun masa kerja dan satu orang atasan langsung. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai apakah ditemukan dampak yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara parsial maupun secara bersamaan, yang kemudian diperoleh kesimpulan berupa diterima atau ditolaknya hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja					
X1.1	0.781	0.291	Valid	0.743	Reliabel
X1.2	0.762		Valid		
X1.3	0.558		Valid		
X1.4	0.405		Valid		
X1.5	0.396		Valid		
X1.6	0.505		Valid		
X1.7	0.570		Valid		
X1.8	0.423		Valid		
X1.9	0.625		Valid		
Motivasi Kerja					
X2.1	0.701	0.291	Valid	0.941	Reliabel
X2.2	0.743		Valid		
X2.3	0.710		Valid		
X2.4	0.831		Valid		
X2.5	0.858		Valid		
X2.6	0.737		Valid		
X2.7	0.777		Valid		
X2.8	0.767		Valid		
X2.9	0.803		Valid		
X2.10	0.821		Valid		
X2.11	0.773		Valid		
X2.12	0.815		Valid		
Kinerja Karyawan					
Y.1	0.776	0.291	Valid	0.927	Reliabel
Y.2	0.879		Valid		
Y.3	0.753		Valid		
Y.4	0.872		Valid		
Y.5	0.754		Valid		
Y.6	0.806		Valid		
Y.7	0.689		Valid		
Y.8	0.777		Valid		
Y.9	0.667		Valid		
Y.10	0.783		Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26, Tahun 2024

Uji validitas yang disajikan dalam tabel 2 diperoleh dengan menghitung r_{hitung} sebagai hasil korelasi *koefisien product moment*. Tabel di atas memperlihatkan bahwa semua item pernyataan diklasifikasikan sebagai valid, dengan nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel} (0,291). Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang diterapkan untuk mengambil data riset secara akurat dapat mengukur variabel-variabel yang diteliti. Setelah itu, Setelah mengamati nilai Cronbach's Alpha dalam tabel Reliability Statistic, dapat diketahui reliabilitas dari butir-butir pertanyaan yang diajukan. Ketika Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0.60, artinya masing-masing pertanyaan dinilai dapat diandalkan.

Lebih lanjut, uji Kolmogorov-Smirnov diterapkan untuk menilai normalitas, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,071, yang melebihi ambang batas 0,05. Angka tersebut menandakan bahwa data dalam kajian ini mengikuti distribusi normal. Dari pengujian multikolinearitas diperoleh nilai toleransi $0,259 > 0,10$ dan nilai VIF $3,861 < 10$, artinya tidak ada indikasi terjadinya gejala multikolinearitas yang berarti variabel independen dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Begitu juga temuan uji heteroskedastisitas memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05 dengan nilai sebesar 0,240 untuk variabel kepuasan dan 0,067 untuk variabel motivasi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak ditemukan tanda heteroskedastisitas pada data dalam kajian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.182	2.754		-.792	.435
Kepuasan Kerja (X1)	.105	.109	.051	.964	.343
Motivasi Kerja (X2)	.810	.046	.945	17.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26, Tahun 2024

Berikut adalah perolehan dari uji persamaan regresi berganda:

$$Y = -2,182 + 0,105 + 0,810$$

Interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -2,182 memperlihatkan apabila nilai dari kepuasan kerja dan motivasi kerja nilainya 0 atau tidak ada, artinya kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -2,182.
2. Koefisien regresi yang terkait dengan variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,105. Peningkatan sebesar satu satuan dalam kepuasan kerja berkorelasi dengan kenaikan sebesar 0,105 dalam kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi yang terkait dengan variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,810. Kenaikan satu satuan dalam motivasi kerja berkorelasi dengan peningkatan sebesar 0,810 dalam kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	0.964	1.696	0.343	0.05	Tidak Berpengaruh
X2	17.783	1.696	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26, Tahun 2024

Berdasar pada informasi tabel 4 yang disajikan, temuan dari analisis uji-t parsial memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan adalah $0,343 > 0,05$. Lebih lanjut nilai t_{hitung} adalah 0,964 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,696. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Temuan ini serupa dengan yang diungkapkan oleh **Andayani (2020)** penelitiannya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini

mengindikasikan bahwa karyawan konveksi yang ada pada konveksi XYZ akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin dengan menghiraukan perasaan puas ataupun tidak puas pada saat bekerja. Selain itu, nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 17,783 > t_{tabel} 1,696$, yang mencerminkan penolakan pada H_0 dan penerimaan pada H_a . Temuan ini memberikan makna bahwa motivasi kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (uji f)

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.964	1.696	0.343	0.05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26, Tahun 2024

Perhitungan yang dilakukan dengan memanfaatkan SPSS versi 26 menghasilkan nilai f_{hitung} sebesar $669,268 > 3,32$ (f_{tabel}). Nilai signifikansi juga lebih rendah dari ambang batas yang diterima sebesar 0,05, yaitu 0,000. Temuan ini mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil temuan dan pembahasan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi Konveksi XYZ, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Konveksi XYZ.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Konveksi XYZ.

3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Konveksi XYZ.

Saran

Peneliti membuat beberapa saran berikut berdasarkan hasil penelitian tersebut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mengenai kepuasan kerja karyawan aspek perputaran pegawai perlu diperhatikan, maka perusahaan perlu fokus pada faktor-faktor yang berpotensi membuat karyawan mengundurkan diri dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain seperti memberikan pekerjaan sesuai kemampuannya dan kompensasi sesuai beban kerjanya.
 - b. Mengenai motivasi kerja karyawan aspek pengakuan perlu diperhatikan, maka sebaiknya bentuk pengakuan dari atasan terhadap bawahan dan pengakuan terhadap sesama rekan kerja perlu diperhatikan karena dengan adanya pengakuan akan mendorong seseorang untuk lebih melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin supaya mendapatkan pengakuan, dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi atas keberhasilan karyawan dalam bekerja dan memberikan semangat sesama rekan kerja.
 - c. Mengenai kinerja karyawan aspek ketepatan waktu perlu ditingkatkan dengan cara memberikan pengingat dan penjadwalan yang jelas untuk pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, membuat sistem hukuman untuk karyawan sebagai konsekuensi atas ketidaktepatan

waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan yang diperoleh dari kajian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan komparasi untuk melakukan studi yang serupa di masa mendatang. Namun, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan teori-teori untuk memperluas pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan mengingat keterbatasan yang dimiliki pada penelitian ini. Selain itu, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memasukkan variabel tambahan seperti lama kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja sebagai variabel independen yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- Borotoding, N. R., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing PT. XY. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 13(1), 82–89. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v13i1.21479>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Katadata. (2024, September 1). Kemenperin Siapkan Tiga Strategi Pulihkan Industri Tekstil Nasional. <https://katadata.co.id/berita/nasion>
- [al/66d4106095c1d](https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476). Diakses pada tanggal 17 Oktober 2024.
- Kemenperin. (2024, July 10). Bangkitkan Kinerja Industri TPT, Kemenperin Gembleng Kompetensi SDM. <https://bpsdmi.kemenperin.go.id/articles/185>. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2024
- Lahagu, L. L., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8186882>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Oroba, M. R. Y., Dakhi, Y. S., & Tanjung, Y. T. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Medan Kota. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, Volume 7 Nomor 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26780>
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Rahardjo, M. D. (2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan.

- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1).
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2).
<https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.