

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MONICA HIJAU LESTARI

Muhammad Abdullah¹⁾

¹⁾Universitas Nusa Mandiri

E-mail: muhammad.mau@nusamandiri.ac.id

Abstract : *Upaya untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan sangatlah penting, hal ini dimulai dengan memperbaiki dan memastikan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam kondisi yang baik, terarah, dan terencana, sehingga dampaknya perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, karena dimasa depan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga dibutuhkan kinerja yang baik dari para karyawan. Kinerja yang terbaik dan maksimal dari seluruh karyawan mutlak diperlukan, motivasi dan kepuasan kerja adalah menjadi hal yang sangat penting dalam diri para karyawan. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Monica Hijau Lestari. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 67 orang karyawan di PT Monica Hijau Lestari Regional 7. Sampel diambil dengan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan populasi total yang ada di PT Monica Hijau Lestari Regional 7. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Keywords : *Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan populasi umat manusia yang bertambah akhir – akhir ini juga menghasilkan suatu kepastian dan keniscayaan yang nyata yaitu kompetisi yang semakin kuat baik di segi lokal, regional, nasional maupun internasional. Salah satu yang berperan besar dan perlu disiapkan oleh semua perusahaan adalah para karyawan yang dapat memberikan kinerja terbaik dan konsisten bagi perusahaan.

PT Monica Hijau Lestari sebagai sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang ritel kecantikan (*beauty retail*) adalah perusahaan yang telah ada cukup lama sejak era 1992, maka dengan sejarah panjangnya tersebut perusahaan ini telah menjadi salah satu perusahaan yang cukup diperhitungkan dibidang ritel, hal ini dikarenakan banyak pencapaian yang telah diraih oleh perusahaan tersebut salah satunya adalah penghargaan baru – baru ini yang diraih yaitu PT Monica Hijau Lestari dinobatkan sebagai salah satu dari beberapa perusahaan yang mendapatkan julukan “*Best Companies To Work For In Indonesia 2019*” versi majalah HR Asia (Kompas.com : 2019).

Namun bukan berarti semua sudah berjalan dengan baik, terdapat sebuah kondisi yang perlu menjadi perhatian bagi organisasi ini, salah satunya kinerja karyawan yang mengalami pasang surut di Regional 7, berikut data yang didapatkan oleh peneliti mengenai target dan realisasi penjualan periode 2015 - 2019:

Tabel 1. Target & Realisasi Penjualan PT Monica Hijau Lestari Regional 7

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
2015	100%	95.8%
2016	100%	96.6%
2017	100%	101.2%
2018	100%	102.1%
2019	100%	97.6%
Rata - Rata	100%	98.7%

Sumber: PT. Monica Hijau Lestari, 2019

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 1 tersebut, maka sangat jelas terlihat tampak ada sebuah masalah yaitu kinerja karyawan yang ada di PT Monica Hijau Lestari regional 7 terjadi fluktuasi dari kinerja karyawan yang diukur berdasarkan target dan realisasi penjualan, padahal sebuah kinerja karyawan yang baik dibuktikan dengan realisasi penjualan yang sesuai target (*achieve*) dan konsisten sangatlah diperlukan bagi PT Monica Hijau Lestari.

Dari banyak penelitian yang sudah dilakukan terkait kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya ditemukan bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja sangatlah berpengaruh dalam mewujudkan kinerja terbaik seorang karyawan, pada penelitian Firdaus, Rahmi Widyanti, Khuzaini (2017) dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu juga diperkuat oleh riset yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana (2017) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Reza Ahmadiansah (2016) yang menyampaikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu ada penelitian dari Mutia Arda (2016) yang kembali menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

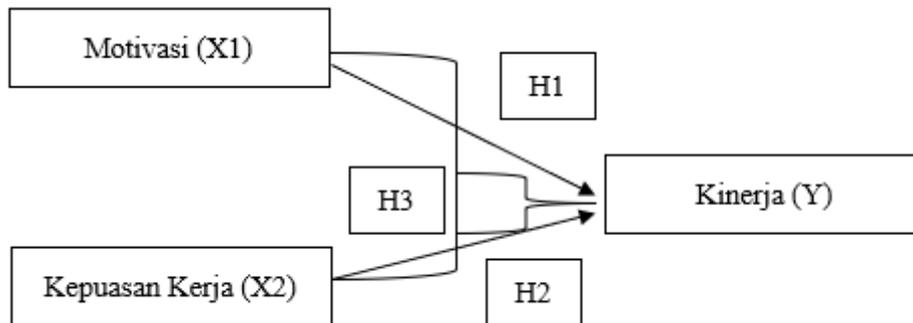
Disisi lain juga secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disampaikan dalam penelitian Rudie Yobie Lumanto, Bernhard Tewel, Victor P.K. Lengkong (2015) dan diperkuat oleh penelitian I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2016) yang menyatakan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan terakhir diperkuat juga oleh penelitian Imam Ghozali (2017) yang menyatakan hal serupa bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang kinerja karyawan di PT Monica Hijau Lestari pernah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Liya Khoironi (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Monica Hijau Lestari dan Evelin (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Monica Hijau Lestari Di Tangerang, namun perbedaan mencolok pada penelitian kali ini adalah terdapat variabel yang hanya ada dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja hal ini menjadi perhatian dalam riset ini karena setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya itulah yang dikemukakan oleh Hamali (2016:200). Oleh sebab itulah maka fokus dalam riset ini untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Monica Hijau Lestari.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab - akibat

atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi, dalam hal ini penelitian berfokus pada akibat kinerja karyawan (variabel dependen) yang ditimbulkan dari motivasi dan kepuasan kerja (variabel independen) dengan metode penelitian kuantitatif, teknik analisa yang digunakan menggunakan likert pernyataan dari tiap variabel kepada 67 responden yang bekerja di PT Monica Hijau Lestari Regional 7 dan mengambil hasil dari total populasi untuk dijadikan sampel secara keseluruhan karena jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang hal ini sesuai dengan pernyataan Arikunto (2017:173).



Gambar 1. Kerangka Berpikir Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Monica Hijau Lestari

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Monica Hijau Lestari.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Monica Hijau Lestari.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT Monica Hijau Lestari.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan pada riset kali ini akan dimulai dari data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	11	16.42%
Perempuan	53	83.58%
Total	67	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 67 dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 53 responden atau sebesar 83,58% sedangkan sisanya yakni sebanyak 11 responden atau sebesar 16,42% merupakan responden laki - laki. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki - laki, hal ini disebabkan karena pekerjaan yang bersifat *retail beauty* sehingga pekerjaanya mayoritas adalah perempuan.

Selain itu terdapat data tingkat usia responden dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 3. Tingkat Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
Usia < 21 tahun	4	5.97%
Usia 21 – 30 tahun	54	80.60%
Usia 31 – 40 tahun	5	7.46%
Usia > 40 tahun	4	5.97%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Responden mayoritas berusia 21 - 30 tahun yaitu 54 orang dengan persentase sebesar 80,60%. Sedangkan responden dengan usia < 21 tahun berjumlah 4 responden, dengan persentase 5,97%. Responden dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 7,46% dan responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 5,97%. Hal ini menunjukkan bahwa The Body Shop memang fokus mencari karyawan dengan usia produktif, karena memang pada usia 21 - 30 tahun karyawan biasanya jauh lebih bersemangat dalam bekerja jika dibandingkan dengan usia dibawah 21 tahun dan diatas 31 tahun.

Kemudian terdapat tabulasi data responden berdasarkan masa bekerja, sebagai berikut:

Tabel 4. Masa Bekerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Masa Kerja < 1 Tahun	9	14.93%
Masa Kerja 1 - 5 Tahun	29	41.79%
Masa Kerja 6 - 10 Tahun	21	31.34%
Masa Kerja > 10 Tahun	8	11.94%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Responden dengan masa berkerja < 1 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 14,93%, sedangkan responden dengan lama bekerja yang terbesar ada pada masa bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase 41,79%. Jumlah responden kedua yang paling besar adalah pada usia 6 - 10 tahun yaitu berjumlah 21 responden dengan persentase 31,34%. Akan tetapi pada usia > 10 tahun jumlah respodennya paling kecil dengan jumlah 8 orang dengan persentase 11,94%. Dominasi responden pada penelitian ini adalah pada masa kerja 1 – 5 tahun dan pada masa kerja 6 – 10 tahun, hal ini disebabkan perusahaan The Body Shop memang menetapkan status kerja karyawan tetap kepada para karyawan yang memenuhi kualifikasi kinerja, selain itu The Body Shop merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja bagi karyawan sehingga mereka tetap bertahan bekerja di The Body Shop.

Lalu terdapat data mengenai tingkat Pendidikan karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Pendidikan SMA	61	91.04%
Pendidikan D3	1	1.49%
Pendidikan S1	5	7.46%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pendidikan terakhir yang paling banyak dimiliki oleh responden dalam penelitian kali ini yaitu SMA yang berjumlah 61 responden dengan persentase 91,04% sedangkan pendidikan terakhir yang paling kecil dari responden adalah D3 yang hanya berjumlah 1 responden dengan persentase 1,49%. Sementara itu jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 5 responden dengan persentase 7,46%. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT Monica Hijau Lestari masih cukup rendah, hal ini disebabkan karena syarat untuk bekerja di toko The Body Shop memang minimal SMA atau sederajat.

Setelah melakukan analisis deskriptif mengenai karakteristik responden dalam penelitian kali ini, terdapat pula data – data hasil penelitian yang akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Variabel

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1,1}	0.274	0.2404	Valid
X _{1,2}	0.467	0.2404	Valid
X _{1,3}	0.345	0.2404	Valid
X _{1,4}	0.455	0.2404	Valid
X _{1,5}	0.475	0.2404	Valid
X _{1,6}	0.458	0.2404	Valid
X _{2,1}	0.883	0.2404	Valid
X _{2,2}	0.857	0.2404	Valid
X _{2,3}	0.541	0.2404	Valid
X _{2,4}	0.266	0.2404	Valid
X _{2,5}	0.581	0.2404	Valid
X _{2,6}	0.342	0.2404	Valid
X _{2,7}	0.354	0.2404	Valid
X _{2,8}	0.326	0.2404	Valid
Y _{1,1}	0.332	0.2404	Valid
Y _{1,2}	0.374	0.2404	Valid
Y _{1,3}	0.378	0.2404	Valid
Y _{1,4}	0.332	0.2404	Valid
Y _{1,5}	0.558	0.2404	Valid
Y _{1,6}	0.461	0.2404	Valid
Y _{1,7}	0.336	0.2404	Valid
Y _{1,8}	0.495	0.2404	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara semua pernyataan variabel X₁, X₂ dan Y menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0,709	22	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Nilai *cronbach's alpha* dari penelitian ini adalah 0,709 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel penelitian kali ini, yaitu

motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Tabel 8. Nilai *Kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.78043453
Most Extreme Differences	Absolute	0.068
	Positive	0.056
	Negative	-0.068
Test Statistic		0.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, 2019

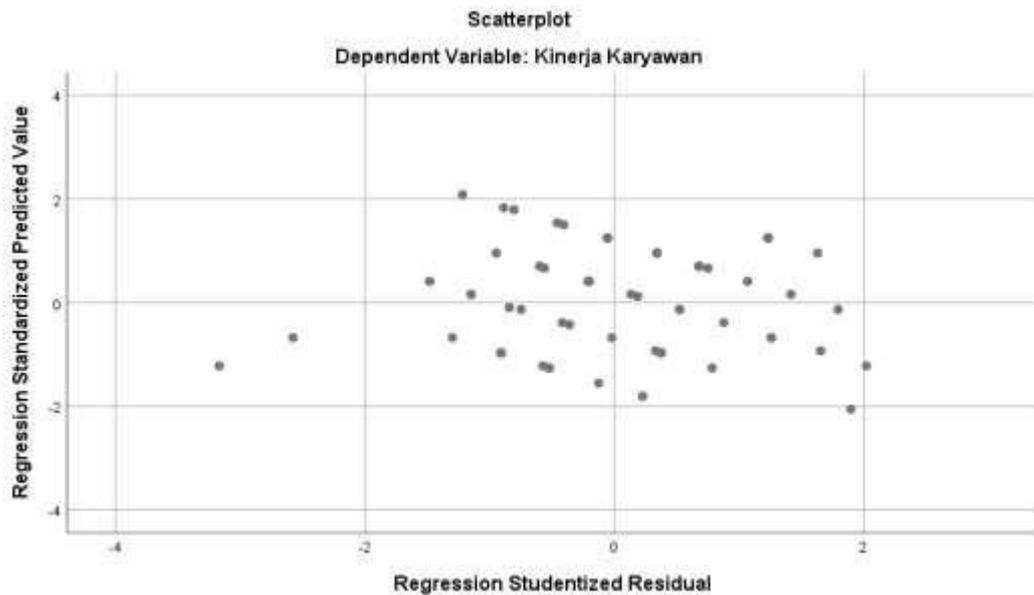
Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* hasil perhitungan *Kolmogorov - Smirnov* lebih besar dari 0.05 atau 5%. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Dari tabel diatas membuktikan bahwa signifikansi nilai *Asymp Sig (2-tailed)* $0.200 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0.818	1.222
	Kepuasan Kerja	0.818	1.222
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, karena nilai (VIF) untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.



Sumber: Data primer diolah, 2019

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output grafik *Scatterplot* pada gambar diatas dalam penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya (motivasi dan kepuasan kerja).

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.517	2.654		4.340	0.000
	Motivasi	0.307	0.099	0.257	3.116	0.003
	Kepuasan Kerja	0.573	0.072	0.659	8.004	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil analisis regresi linear berganda seperti pada tabel diatas maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,517 + 0,307X_1 + 0,573X_2$$

Serta hasil uji t pada variabel motivasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) ditemukan bahwa nilai t hitung variabel motivasi (X_1) sebesar $3.116 > t$ tabel 1.669 dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.005$ maupun nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $8.004 > t$ tabel 1.669 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan memiliki signifikansi terhadap variabel kinerja.

Tabel 11. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	0.645	0.634	0.793
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 11 dinyatakan bahwa nilai $R = 0,803$ maka hal ini menjelaskan bahwa antara variabel motivasi (X_1) dan variabel kepuasan (X_2) terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y), serta dapat diketahui pengaruh dari variabel motivasi (X_1) dan variabel kepuasan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 64,5%.

Tabel 12. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.965	2	36.483	58.083	.000 ^b
	Residual	40.199	64	0.628		
	Total	113.164	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi						

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58.083 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan) sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.140, maka dengan demikian maka nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta motivasi dan kepuasan kerja signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3.2. Pembahasan

Secara parsial motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi naik kinerja karyawan juga akan meningkat begitu sebaliknya. Hal ini juga mendukung atau menerima hipotesis pertama. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, Rahmi Widyanti, Khuzaini (2017) dan Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana (2017).

Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan meningkat maka akan juga meningkatkan kinerja karyawan begitu sebaliknya. Hal ini juga mendukung atau menerima hipotesis kedua. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Mujiatun (2015) dan Reza Ahmadiansah (2016).

Secara simultan motivasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi dan kepuasan kerja akan meningkat dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga mendukung atau menerima hipotesis ketiga. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rudie Yobie Lumanto, Bernhard Tewal, Victor P.K. Lengkong (2015) dan I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2016) serta Imam Ghozali (2017).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Volume 5, No. 1.
- Evelin. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Monica Hijau Lestari Di Tangerang. Skripsi. Jakarta: Universitas Tarumanegara.
- Firdaus, Rahmi Widyanti, Khuzaini. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen Al Kalam UNISKA*, Vol 4 No. 1.
- Imam Ghozali. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 1.
- I Wayan Juniantara, I Gede Riana. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E – Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 4, No 9.
- Kompas.com. (2019). Raih Best Companies to Work, The Body Shop Indonesia Buktikan Kinerja Terbaiknya. Diakses pada 20 Juli 2019 dari Worldwide Web: <https://biz.kompas.com/read/2019/07/19/155608428/raih-bestcompanies-to-work-the-body-shop-indonesia-buktikan-kinerja-terbaiknya>.
- Liya Khoirini. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Monica Hijau Lestari. Skripsi: Universitas Pamulang.
- Mutia Arda. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 18, No 1.
- Reza Ahmadiansyah. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Injct: Interdisciplinary Journal of Communication*, Vol 1, No 2.
- Rudie Yobie Lumanto, Bernhard Tewal, Victor P.K. Lengkong. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA*, Vol 3, No 1.
- Siti Mujiatun. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol 16, Nomor 2.