



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH APLIKASI *HUMAN RESOURCE ONLINE* DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT
ISS INDONESIA AREA JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Linda Saleha

1502025138

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

JAKARTA

2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH APLIKASI *HUMAN RESOURCE ONLINE* DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT
ISS INDONESIA AREA JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Linda Saleha

1502025138

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

JAKARTA

2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH APLIKASI *HUMAN RESOURCE ONLINE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT ISS INDONESIA AREA JAKARTA SELATAN” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 8 Agustus 2019



(Linda Saleha)

NIM. 1502025138

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH APLIKASI *HUMAN RESOURCE ONLINE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT ISS INDONESIA AREA JAKARTA SELATAN

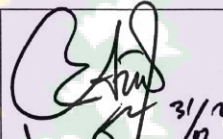

NAMA : LINDA SALEHA

NIM : 1502025138

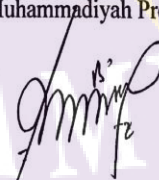
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

| | | |
|---------------|---------------------------|---|
| Pembimbing I | Edi Setiawan, S.E. M.M. |  |
| Pembimbing II | Emaridial Ulza, S.E. M.A. |  |

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.Dr. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul:

**PENGARUH APLIKASI *HUMAN RESOURCE ONLINE* DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT ISS INDONESIA AREA
JAKARTA SELATAN**

Yang disusun oleh :

Linda Saleha
1502025138

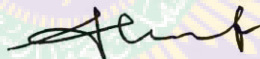
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 8 Agustus 2019

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



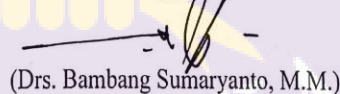
(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Anggota :



(Drs. Bambang Sumaryanto, M.M.)

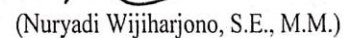
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Linda Saleha
NIM : 1502025138
Program Studi: Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH APLIKASI HUMAN RESOURCE ONLINE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT ISS INDONESIA AREA JAKARTA SELATAN”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 8 Agustus 2019
Yang Menyatakan



(Linda Saleha)

ABSTRAK

Linda Saleha (1502025138)

PENGARUH APLIKASI *HUMAN RESOURCE ONLINE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT ISS INDONESIA AREA JAKARTA SELATAN.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2019. Jakarta

Kata kunci : Aplikasi *Human Resource Online*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara aplikasi *human resource online* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu aplikasi *human resource online* dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian operator dari karyawan perusahaan di PT ISS INDONESIA area Jakarta Selatan, yang berjumlah 150 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan rumus *Slovin* sehingga diperoleh sampel berjumlah 109 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Hasil model regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $Y = 0,545 + 0,650 X_1 + 0,932X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,838 artinya variabel independen aplikasi *human resource online* dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi dependen kepuasan kerja adalah sebesar 83,8% sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil uji statistik t variabel yaitu aplikasi *human resource online* (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $5,809 > t_{tabel} 1,65936$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka aplikasi *human resource online* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya yaitu variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $8,264 > t_{tabel} 1,65936$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan sebesar $281,106 > F_{tabel} 3,08$. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa aplikasi *human resource online* dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien korelasi parsial variabel variabel aplikasi *human resource online* (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,917 dengan konstanta 0,545 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dikatakan terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan.

ABSTRACT

Linda Saleha (1502025138)

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE ONLINE APPLICATION AND WORK MOTIVATION TO JOB SATISFACTION IN PT ISS INDONESIA AREA SOUTH JAKARTA.

Final Task. Strata Program One Management study Program. Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Human Resource Online Application, work motivation, job satisfaction.

This research aims to determine the influence between human resource online application and work motivation to job satisfaction. In this study used the survey method. The variables used are human resource online application and work motivation as independent variables and job satisfaction variable as dependent variable. The population in this research is the operator of the company's employees at PT ISS INDONESIA South Jakarta area, which amounted to 150 people. The sample selection technique is done with Slovin formula so that the sample amounted to 109 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using Likert scales. The data processing and analysis techniques used are classical assumption tests, using normality tests, multicholinerity tests, heteroskedastisity tests, autocorrelation tests, and multiple linear regression. Partial test hypothesis testing (T-Test), simultaneous test (F-Test), and analysis of the correlation coefficient and coefficient of determination (Adjusted R²). Results of a double linear regression model obtained $Y = 0,545 + 0,650 X_1 + 0,932 X_2$. The classic assumption test results show that the residual is a normal distribution. An Adjusted R² of 0,838 means that independent variables of human resource online application and work motivation are able to explain the job satisfaction dependent variable is 83,8% while the remaining 16,2% is explained by other variables that are not researched in this study. The result of the variable t statistic is the human resource online (X₁) application shows $t_{counts} 5,809 > t_{table} 1,65936$, significance level $0,000 < 0,05$ then human resource online application partially significant positive to the job satisfaction. The next is the work motivation variable (X₂) shows the value of $t_{counts} 8,264 > t_{table} 1,65936$, significance level $0,000 < 0,05$ then the work motivation has a significant positive impact on job satisfaction. The test results of F show at $281,106 > F_{table} 3,08$. With a significance rate of $0,000 < 0,05$, it can be interpreted that the human resource application and work motivation simultaneously or jointly affect the job satisfaction significantly. The partial correlation coefficient value of the human resource online application variable (X₁) and the Work motivation variable (X₂) on employee work satisfaction (Y) of 0,917 with a constant of 0,545 with significance rate of $0,000 < 0,05$, it is said there is a strong positive relationship dan significant.

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Wr. Wb.

Puja dan puji syukur selalu penulis panjatkan atas nikmat yang diberikan Allah SWT dengan kasih dan sayangNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta. Adapun penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul "**Pengaruh Aplikasi *Human Resource Online* dan Motivasi Kerja Di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan**".

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E. M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E. M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultan Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.

4. Bapak Dr. Sunarta, S.E. M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I. M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E. M.M. selaku Ketua Program Studi Strata I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Edi Setiawan, S.E. M.M. selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Emaridial Ulza, S.E. M.A. selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada PT ISS INDONESIA yang telah memberikan izin kepada saya untuk penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibunda tercinta Heni Suhaeni sebagai orang paling berharga yang selalu memberi semangat dan doa serta keikhlasannya yang telah membesarkan saya hingga sampai saat ini.
11. Seluruh teman-teman yang pernah saya kenal sejauh ini baik *online* maupun *offline*.
12. BTS yang selalu menginspirasi saya dengan lagu-lagunya.
13. Mala, Mutia dan Jijah sebagai teman dekat di kampus yang tak pernah henti saling menyemangati untuk berjuang bersama.
14. Seluruh teman-teman satu angkatan kelas malam angkatan 2015 yang selalu memberi semangat.

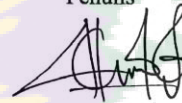
16. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam hasil penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 8 Agustus 2019

Penulis



Linda Saleha
NIM. 1502025138

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN ORISINALITAS | ii |
| PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | iii |
| PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Permasalahan | 7 |
| <i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i> | 7 |
| <i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i> | 7 |
| <i>1.2.3 Rumusan Masalah</i> | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 9 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| 2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2.2 Telaah Pustaka | 15 |
| 2.2.1 <i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i> | 15 |
| 2.2.2 <i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i> | 15 |
| 2.2.3 <i>Aplikasi Human Resource Online</i> | 17 |
| 2.2.3.1 <i>Dimensi Aplikasi Human Resource Online</i> | 18 |
| 2.2.3.2 <i>Indikator Aplikasi Human Resource Online</i> | 19 |
| 2.2.4 <i>Motivasi Kerja</i> | 20 |
| 2.2.4.1 <i>Dimensi Motivasi Kerja</i> | 26 |
| 2.2.4.2 <i>Indikator Motivasi Kerja</i> | 27 |
| 2.2.5 <i>Kepuasan Kerja</i> | 27 |
| 2.2.5.1 <i>Faktor Kepuasan Kerja</i> | 29 |
| 2.2.5.2 <i>Dimensi Kepuasan Kerja</i> | 30 |
| 2.2.5.3 <i>Indikator Kepuasan Kerja</i> | 31 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis..... | 33 |
| 2.3.1 <i>Hubungan Aplikasi Human Resource Online terhadap Kepuasan Kerja</i> | 33 |
| 2.3.2 <i>Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja</i> | 33 |
| 2.3.3 <i>Hubungan Aplikasi Human Resource Online dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</i> | 33 |
| 2.4 Rumusan Hipotesis | 34 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Metode Penelitian | 36 |
| 3.2 Operasional Variabel..... | 37 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 40 |
| 3.3.1 <i>Populasi</i> | 40 |
| 3.3.2 <i>Sampel</i> | 41 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| 3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 42 |
| 3.4.2 Teknik Pengumpulan data | 42 |
| 3.5 Teknik Pengolahan dan Analisa Data | 44 |
| 3.5.1 Teknik Pengolahan | 44 |
| 3.5.2 <i>Uji Kualitas Data</i> | 44 |
| 3.5.2.1 <i>Uji Validitas</i> | 44 |
| 3.5.2.2 <i>Uji Reliabilitas</i> | 45 |
| 3.5.3 <i>Uji Asumsi Klasik</i> | 46 |
| 3.5.4 <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> | 50 |
| 3.5.5 <i>Uji Hipotesis</i> | 51 |
| 3.5.6 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i> | 53 |
| 3.5.7 <i>Analisis Koefisien Determinasi</i> | 54 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 56 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| 4.1.1 Sejarah PT ISS INDONESIA | 56 |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT ISS INDONESIA..... | 57 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi..... | 58 |
| 4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan..... | 58 |
| 4.2.1 Identitas Responden | 58 |
| 4.3 Analisis Per Variabel..... | 60 |
| 4.3.1 Aplikasi Human Resource Online | 60 |
| 4.3.2 Motivasi Kerja..... | 66 |
| 4.3.3 Kepuasan Kerja..... | 72 |
| 4.4 Uji Kualitas Data..... | 81 |
| 4.4.1 Uji Validitas..... | 81 |
| 4.4.2 Uji Reabilitas | 83 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik..... | 85 |
| 4.5.1 Uji Normalitas..... | 85 |
| 4.5.2 Uji Multikolinieritas | 87 |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 88 |
| 4.5.4 Uji Autokorelasi | 89 |
| 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda | 91 |
| 4.7 Uji Hipotesis | 92 |
| 4.7.1 Uji Parsial (Uji <i>t</i>)..... | 92 |
| 4.7.2 Uji Simultan (Uji <i>F</i>) | 93 |
| 4.8 Analisis Koefisien Korelasi | 94 |

| | |
|---|-----|
| 4.8.1 Analisis Koefisien Determinasi..... | 95 |
| 4.9 Interpretasi Umum | 96 |
| 4.9.1 Pengaruh Aplikasi Human Resource Online terhadap Kepuasan Kerja..... | 96 |
| 4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja..... | 97 |
| 4.9.3 Pengaruh Aplikasi Human Resource Online dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 98 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 99 |
| 5.2 Saran-saran | 100 |
| DAFTAR PUSTAKA | 102 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1. | Kerangka Pemikiran Teoritis..... | 34 |
| 2. | Struktur Organisasi | 58 |
| 3. | Normal <i>P-P Plot of Standarized Residual</i> | 87 |
| 4. | <i>Scatter Plot</i> | 89 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1. | Data Perusahaan..... | 5 |
| 2. | Penelitian Terdahulu | 12 |
| 3. | Operasional Variabel Penelitian | 38 |
| 4. | Bobot penelitian skala likert..... | 44 |
| 5. | Pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi | 49 |
| 6. | Interpretasi koefisien korelasi..... | 54 |
| 7. | Identitas responden | 58 |
| 8. | Usia responden..... | 59 |
| 9. | Pendidikan responden | 59 |
| 10. | Penghasilan responden | 60 |
| 11. | Kemudahan dengan adanya pencatatan kehadiran secara online | 60 |
| 12. | Keakuratan perhitungan absensi dengan perhitungan lokasi dan foto menjadi lebih efisien | 61 |
| 13. | Kemudahan dalam mengisi formulir cuti <i>online</i> | 62 |
| 14. | Pengisian formulir cuti menjadi lebih menghemat biaya..... | 63 |
| 15. | Kemudahan mengakses slip gaji secara <i>online</i> | 64 |
| 16. | Kemudahan akses slip gaji yang bisa dicetak kapan saja saat dibutuhkan | 64 |
| 17. | Indikator aplikasi <i>human resource online</i> (X ₁) | 65 |
| 18. | Kebutuhan eksistensi dasar diukur dari lingkungannya..... | 66 |
| 19. | Kebutuhan eksistensi dasar ingin dikenali oleh lingkungannya | 67 |
| 20. | Mempertahankan hubungan penting dengan orang lain di dalam pekerjaan | 68 |
| 21. | Mempertahankan hubungan penting dengan orang lain di luar pekerjaan. | 69 |
| 22. | Pengembangan pribadi dalam posisi yang ingin diraihnya | 69 |
| 23. | Pengembangan pribadi dalam posisi yang telah dicapainya | 70 |
| 24. | Indikator Motivasi Kerja (X ₂)..... | 71 |
| 25. | Adanya kesempatan belajar | 72 |

| | |
|---|----|
| 26. Adanya kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab..... | 73 |
| 27. Upah yang diterima pantas dibandingkan dengan orang lain..... | 74 |
| 28. Upah yang diterima pantas dibandingkan dengan pengalaman..... | 74 |
| 29. Kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja..... | 75 |
| 30. Kesempatan untuk kenaikan jabatan..... | 76 |
| 31. Adanya bantuan teknis dari atasan..... | 77 |
| 32. Adanya dukungan perilaku dari atasan..... | 78 |
| 33. Hubungan sosial yang terpenuhi..... | 79 |
| 34. Jika ada konflik akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan..... | 79 |
| 35. Indikator Kepuasan Kerja (Y)..... | 80 |
| 36. Uji validitas variabel (X_1)..... | 82 |
| 37. Uji validitas variabel (X_2)..... | 82 |
| 38. Uji validitas variabel (Y)..... | 83 |
| 39. Uji reabilitas variabel (X_1)..... | 84 |
| 40. Uji reabilitas variabel (X_2)..... | 84 |
| 41. Uji reabilitas variabel (Y)..... | 84 |
| 42. Hasil <i>one-sample Kolmogorov Smirnov Test</i> | 86 |
| 43. Hasil uji multikolinieritas..... | 88 |
| 44. Hasil uji autokorelasi..... | 90 |
| 45. Hasil uji linier berganda..... | 91 |
| 46. Hasil uji parsial Uji t..... | 92 |
| 47. Hasil uji simultan Uji F..... | 94 |
| 48. Hasil analisis koefisien korelasi..... | 94 |
| 49. Hasil analisis koefisien determinasi..... | 95 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1. | Kuesioner Penelitian | 1/29 |
| 2. | Data Kuesioner <i>Human Resource Online</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 6/29 |
| 3. | Output Data SPSS | 16/29 |
| 4. | Tabel r | 21/29 |
| 5. | Tabel t..... | 22/29 |
| 6. | Tabel Durbin Watson (DW) | 23/29 |
| 7. | Tabel F..... | 24/29 |
| 8. | Formulir Pengajuan Persetujuan Proposal Skripsi..... | 25/29 |
| 9. | Surat Tugas..... | 26/29 |
| 10. | Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I..... | 27/29 |
| 11. | Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II | 28/29 |
| 12. | Daftar Riwayat Hidup | 29/29 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan beroperasi dengan cara mengombinasikan antara sumber daya yang ada untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, mesin, dan teknologi. Apabila semua sumber daya dengan sumber daya yang ada tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Cara mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional (Handoko, 2013:4). Aset yang paling penting yang harus dimiliki sebuah perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen meliputi manusia dari perusahaan tersebut.

Orang atau manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, dan menentukan tujuan perusahaan.

Untuk mengatasi masalah sumber daya manusia dapat dimulai dengan pengenalan teknologi manajemen sumber daya manusia terkini yang baik dan terencana yang mampu membuat setiap individu sumber daya manusia mampu termotivasi dalam bekerja sehingga mampu memberikan keuntungan yang baik untuk perusahaan haruslah selaras agar kepuasan kerja terjadi pada karyawan.

Hal tersebut diatas harus ditopang melalui sumber daya manusia secara digitalisasi (*Human Resource Online*). Sistem manajemen ini menjadi sistem pertama yang berorientasi pada informasi dan sasarannya dengan memberikan dukungan secara luas kepada seluruh pimpinan dari sebuah unit organisasi (Raymond & George, 2015:3).

Untuk itu perkembangan teknologi tak dapat dihindari lagi. Berbagai kegiatan manajemen harus dilakukan secara virtual untuk mempermudah kegiatan sehari-hari menjadi lebih efektif dan efisien. Maka dibuatlah sistem aplikasi *Human Resource Online* berbasis android yaitu *Great Day HR* (Gordon, 2017).

Dengan menggunakan sistem virtual, semua karyawan harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi secara langsung. Budaya atau kebiasaan lama yang dimulai dengan kegiatan manual akan merasa cukup terganggu dengan sistem terbaru yang lebih efisien menggunakan media internet. Maka dari itu pengembangan informasi terkait teknologi kepada para karyawan sangat diperlukan. Oleh karenanya diperlukan dorongan untuk karyawan agar memiliki motivasi untuk menghadapi perubahan di era milenial.

Hal tersebut juga berhubungan dengan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 2015:198). Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan perusahaan karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan perusahaan akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki setiap individu karyawan.

Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik dan perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi karyawan diantaranya motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan (Hasibuan, 2015:149).

Motivasi sebagai satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Kebutuhan manusia memiliki tiga hierarki yaitu *Existence* (Eksistensi); kebutuhan akan pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar, *Relatedness* (Hubungan); hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar pribadi dan jabatan, dan *Growth* (Pertumbuhan); hasrat kebutuhan untuk perkembangan pribadi agar diakui oleh lingkungannya (Aldefer, 2015:194).

Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan itu sendiri. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja

yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan untuk menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Sebagaimana pentingnya sebuah motivasi, kepuasan kerja juga sama pentingnya untuk setiap karyawan. Setiap perusahaan seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja, karena tiga alasan: karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan pada pekerjaan dibawa kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Bagi manajemen suatu angkatan kerja terpuaskan akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja meliputi keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan, seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Karyawan juga ingin mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya (Wibowo, 2015:109).

Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial maupun non finansial. Faktor tersebut terbagi atas pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, supervisi, serta lingkungan kerja dan rekan dalam bekerja (Luthans, 2016:123).

Kenyataan yang terjadi bahwa gaji, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja pun merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang sampai saat ini masih menjadi topik terkini.

Di PT ISS INDONESIA yang penulis jadikan sebagai objek penelitian dewasa ini menghadapi efek fenomena terkait dengan kemajuan teknologi di bidang sumber daya manusia dengan menggunakan sistem berbasis aplikasi dimana yang sebelumnya para karyawan melakukan kegiatan harian secara manual, kini mereka harus menghadapinya dengan sistem digitalisasi. Dalam masa peralihan dengan bantuan teknologi tersebut berefek pada motivasi kerja karyawan dan berujung dengan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Berikut data jumlah karyawan operator PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.

Tabel 1
Data Perusahaan

| Area Metro | Jumlah Anggota |
|----------------------------|----------------|
| Jakarta Selatan (Kuningan) | 35 |
| Jakarta Selatan (Sudirman) | 55 |
| Jakarta Selatan (Pancoran) | 30 |
| Jakarta Selatan (Bintaro) | 30 |
| Total | 150 |

Sumber: HC PT ISS INDONESIA 2019

Mengacu pada penelitian yang berbeda mengenai sistem sumber daya manusia, motivasi kerja dan juga kepuasan kerja sebagian besar memiliki hasil

yang berpengaruh signifikan secara positif. Baik itu secara parsial ataupun simultan (Nugroho, 2016; Hardiyana, 2016; Maria, 2016; Arifin, 2016; Homberg, 2016; Sabena, 2016; Sudiartha, 2016; Vogel, 2017; Diyanti, 2017; Collings, 2018).

Dengan hasil penelitian berbeda menghasilkan pengaruh yang positif, ada pula hasil penelitian berbeda lainnya yang salah satu variabelnya baik secara parsial maupun simultan berpengaruh tidak signifikan yang dalam hal ini memiliki hasil yang negatif (Brury, 2016; Russel, 2017; Ramona, 2017; Alfayad, 2017).

Dengan melihat hasil penelitian tersebut, faktor sumber daya manusia berperan penting untuk hasil yang akan diperoleh. Pengaruh digitalisasi manajemen sumber daya manusia dan motivasi dapat untuk lebih berkembang di perusahaan menjadi sumber kepuasan kerja. Namun semua hal itu kembali ke faktor utama dari sumber daya manusia masing-masing organisasi.

Dikaitkan dengan fenomena kurangnya tanggapan mengikuti era digitalisasi yang terjadi di perusahaan yang penulis teliti, dengan adanya suasana baru untuk meninggalkan sistem lama dan menggunakan sistem baru menggunakan bantuan teknologi aplikasi yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Mengacu pada penelitian terdahulu, penulis juga akan mengukur tingkat motivasi karyawan yang terjadi pada saat penulis meneliti berdasarkan teori motivasi yang juga akan menjadi variabel pendukung untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan. Hasil dari fenomena yang

terjadi, kepuasan kerja karyawan akan menjadi variabel bebas sebagai inti dari penelitian yang akan penulis lakukan.

Berdasarkan latar belakang uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang diajukan sebagai bahan penulisan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dengan mengambil judul : **“Pengaruh Aplikasi *Human Resource Online* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah Aplikasi *Human Resource Online* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.
3. Apakah Aplikasi *Human Resource Online* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.
4. Bagaimana Aplikasi *Human Resource Online* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.
5. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.

6. Bagaimana Aplikasi *Human Resource Online* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dan pembahasan tentang pengaruh aplikasi *Human Resource Online* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dalam penelitian ini dititikberatkan kepada:

1. Obyek Penelitian

Terbatas pada masalah aplikasi *human resource online* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Subyek Penelitian

Yang menjadi subyek penelitian adalah bagian karyawan operator.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut: Adakah pengaruh aplikasi *Human Resource Online* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT ISS INDONESIA area Kuningan, Jakarta Selatan.

1. Apakah Aplikasi *Human Resource Online* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan?

3. Apakah Aplikasi *Human Resource Online* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan?
4. Bagaimana Aplikasi *Human Resource Online* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan?
5. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan?
6. Bagaimana Aplikasi *Human Resource Online* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis aplikasi *Human Resource Online* PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.
2. Untuk menganalisis Motivasi Kerja PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.
3. Untuk menganalisis Kepuasan Kerja karyawan PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Aplikasi *Human Resource Online* dan Motivasi Kerja terhadap PT ISS INDONESIA Area Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, baik penulis, perusahaan, maupun pihak yang berkepentingan. Adapun kegunaan yang diharapkan sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang sudah diterima dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi proses belajar pada program studi dapat diterapkan di lapangan. Selain itu sebagai penambah ilmu kepustakaan di bidang sumber daya manusia dan sebagai bahan acuan peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan untuk memberikan sumbangan pemikiran dengan memberikan informasi tentang bagaimana *human resource online* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfayad, Z., & Arif, L. S. M. (2017). *Employee voice and job satisfaction: An application of Herzberg two-factor theory*. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156.
- Anindhito, B. N., Supartha, I. W. G., & Piartrini, P. S. (2015). *Pengaruh Job Enlargement Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Djkn Bali Dan Nusa Tenggara Serta Kpknl Denpasar*. *Buletin Studi Ekonomi*.
- Arifin, H. M. (2016). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Brury, M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2018). *Human resource management: A critical approach*. In *Human Resource Management* (pp. 1-23). Routledge.
- De Lourdes Machado-Taylor, M., Meira Soares, V., Brites, R., Brites Ferreira, J., Farhangmehr, M., Gouveia, O. M. R., & Peterson, M. (2016). *Academic job satisfaction and motivation: findings from a nationwide study in Portuguese higher education*. *Studies in Higher Education*, 41(3), 541-559.
- De Oliveira Vasconcelos Filho, P., de Souza, M. R., Elias, P. E. M., & Viana, A. L. D. Á. (2016). *Physicians' job satisfaction and motivation in a public academic hospital*. *Human resources for Company*, 14(1), 75.
- Dessler, G. (2015). *Fundamentals of human resource management*. Boston, Massachusetts: Pearson.
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(3), 361.

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon J. Enns. 2017. *Aplikasi Human Resource Online*. <https://www.greatdayhr.com>. Diakses Oktober 2018.
- Gultom, D. K. (2015). *Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2).
- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 10(2), 104-118.
- Hasibuan, H. A., Purba, R., & Siahaan, A. P. U. (2016). *Productivity Assessment (Performance, Motivation, and Job Training) using Profile Matching*. SSRG Int. J. Econ. And Management Study, 3(6).
- Homberg, F., & Vogel, R. (2017). *Human resource management (HRM) and public service motivation (PSM) Where are we, and where do we go from here?*. International Journal of Human Resource Manpower, 37(5), 746-763.
- Homberg, F., McCarthy, D., & Tabvuma, V. (2016). *A meta-analysis of the relationship between public service motivation and job satisfaction*. Public Administration Review, 75(5), 711-722.
- issworld.com/indonesia. Diakses 25 Mei 2019
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2016). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Kurniawan, A. W. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 16(4), 391-408.
- Lee, Y. J., & Sabharwal, M. (2016). *Education–job match, salary, and job satisfaction across the public, non-profit, and for-profit sectors: Survey of recent college graduates*. Public Management Review, 18(1), 40-64.
- Lumantow, R. Y., Tewel, B., & Lengkong, V. P. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada pt. Deho canning company bitung*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(1).

- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2016). *Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company*.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Indeks.
- McLeod, R., & Schell, G. (2015). *Sistem informasi manajemen*. Indeks.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). *Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company*. *Journal of Management and Practice*, 8(8), 72-79.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja*. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Russell, M. (2017). *The Relationships among Autonomy, Job Satisfaction and Motivation*.
- Sabena, A., Harahap, R. H., & Tarigan, U. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 6(2), 137-146.
- Subaki, Ahmad H. dkk (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta. FEB Uhamka.
- Sugiyono, P. Dr. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2016). *Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions*. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4(1), 76-88.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools*. *International Journal of Evaluation and Research in Management*, 5(1), 39-45

Wijaya, A. I., Handoko, L. B., & Kom, M. (2013). *Manajemen Bandwidth Dengan Metode HTB (Hierarchical Token Bucket) Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Semarang*. *Jurnal Teknik Informatika*, Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Indonesia.

Zhao, X. R., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). *Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction*. *Journal of Human Resources Management*, 27, 27-38.