

Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Gedung C Pada PT. Glostar Indonesia Sukabumi

Megawati

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
Megawatii11@gmail.com

Received: 25.05.2020

Revised: 20.06.2020

Accepted: 28.06.2020

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia Cikembar Kab. Sukabumi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan asosiatif. Populasi nya adalah karyawan di Departemen produksi gedung C. Pengambilan sampel dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% yaitu menjadi 92 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan Analisis Regresi Linear Berganda. Dengan bantuan *software* SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara serentak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi yaitu sebesar 0,550 %, berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 55 % dan 45 % lainnya di pengaruhi oleh variabel lain. Secara parsial, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara signifikan. Sedangkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to explain the influence of leadership style and motivation on employee performance at PT. Glostar Indonesia Cikembar Kab. Sukabumi. This type of research is quantitative with associative. The population is employees in the production department building C. Sampling using the slovin formula with an error rate of 10% is 92 respondents. Data collection techniques in this study were questionnaires and Multiple Linear Regression Analysis. With the help of SPSS 23 software. The results of this study indicate that employee performance is simultaneously influenced by leadership style and motivation by 0.550%, meaning that leadership style and work motivation contribute 55% and the other 45% are influenced by other variables. Partially, employee performance is significantly influenced by leadership style. While employee performance is not significantly influenced by work motivation.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan zaman seperti saat ini. Terlebih dalam hal usaha yang dimana mengalami perubahan yang signifikan ini, perlu direspon dengan cermat dan memerlukan persiapan yang matang untuk mengantisipasi hal-hal yang akan terjadi dimasa yang akan

menjadi suatu kewajiban untuk segera diimplementasikan baik dari sisi proses bisnis maupun dalam relasi perusahaan, agar eksistensi perusahaan terus terjaga. Proses bisnis perlu beradaptasi dengan perkembangan dan kebutuhan pasar secara maksimal agar mampu memberikan nilai tambahan yang signifikan bagi perusahaan. Di sisi lain, kompetitif pasar juga semakin kompleks dan begitu ketat. Namun, hal ini harus dijadikan cambuk untuk siap menghadapi tantangan baru bagi perusahaan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal.[1]

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas. [2]. Maka dari itu, bila tujuan dan target yang ditetapkan tanpa pengukuran yang matang, maka kinerja pada seseorang pegawai tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Demi tujuan data diraih sesuai dengan harapan perusahaan, maka setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya melalui melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Pola manajemen perusahaan yang terdiri atas proses mengidentifikasi, memotivasi, menguji, menilai, mengembangkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Selain itu seorang pemimpin harus memiliki visi, memiliki pengaruh, menyatukan komitmen dan selalu bijak dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi didalam perusahaan. Seorang pemimpin memiliki sikap berani, menginspirasi, menghargai orang lain, dan memotivasi. gaya kepemimpinan yakni sebuah aturan yang mengatur tingkahlaku atau tindakan yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain seperti ia lihat.[3]

Selain gaya kepemimpinannya yang perlu ditingkatkan motivasi juga perlu diperhatikan, karena Motivasi merupakan suatu kehendak yang muncul dalam diri seseorang karyawan menjadi semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna meraih tujuan. Motivasi kerja juga sebagai modal dasar dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan supaya mampu melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai sasaran yang penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab [4].

Karyawan akan merasa termotivasi apabila mendapatkan kepercayaan yang didapatkan dari atasannya, Kritik yang membangun akan mampu merubah seorang karyawan melakukan pekerjaan yang belum sempurna menjadi lebih optimal, karena sebuah kritik seyogyanya untuk

memotivasi karyawan untuk berubah, bukan untuk semakin mematahkan semangatnya untuk bekerja lebih baik lagi. Jangan lupa untuk memberikan *reward* atau penghargaan ketika karyawan tersebut berhasil melakukan sesuatu. *Reward* yang diberikan pun dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Penghargaan tersebut bisa berupa sesuatu yang mempunyai bentuk ataupun rasa hormat dari atasan. Oleh karena itu motivasi kerja itu perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasi kerjanya agar kinerja yang dihasilkan juga baik.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi permasalahan yaitu keinginan karyawan untuk mencapai prestasi rendah, kurangnya ketepatan waktu dalam pekerjaan, datang tidak tepat waktu, menurunnya tingkat absensi. Semua itu dikarenakan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan Departemen Produksi Gedung C sangat menuntut target dimana target yang dihasilkan harus sesuai standar akan tetapi pencapaian target dari 6 bulan terakhir tidak tercapai.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan maka salah satu faktor yang harus diperhatikan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang diterapkan di dalam perusahaan bagaimana agar gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih baik.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu sebuah hasil kerja seseorang selama periode tertentu secara menyeluruh dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target/sasaran/kriteria yang telah disepakati bersama dan ditetapkan terlebih dahulu. [5]

Kinerja juga sebagai hasil kerja dari perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya.[6][7][8]

Indikatornya untuk mengukur kinerja adalah : 1.kuantitas, 2. Kualitas, 3. ketepatan waktu, 4.prestasi kerja, 5.pencapaian target, 6.keterampilan, 7. Kepuasan, 8. Inisiatif, 9. tingkat kehadiran, 10. Ketaatan dan 11. ontime

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sebagai sebuah cara bertingkah laku yang dirumuskan oleh pimpinan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya [3]

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah teknis yang dipakai pimpinan melalui proses mengarahkan dan mengendalikan serta mempengaruhi bawahannya sesuai dengan keterampilan, sifat, sikap yang dimilikinya agar tujuan organisasi tercapai[7][9]

Dimensi dan indikatornya untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah 1. Dimensi Gaya intruksi pemimpin (Menjelaskan peran masing-masing, Komunikasi dua arah yang efektif, Pemimpin membuat keputusan dan Intruksi tambahan untuk memperjelas 2. Dimensi gaya konsultasi pemimpin (Keputusan dan peluang untuk klarifikasi, Tingkat kemampuan pengikut, Dorongan untuk meningkatkan kinerja bawahan 3. Dimensi gaya partisipasi pemimpin (Pendengar yang aktif, Mendukung bawahan dalam mengambil resiko, Memberi pujian atas keberhasilan tugas bawahan dan Membangun rasa percaya diri) 4. Dimensi gaya delegasi pemimpin (Memberi gambaran umum tentang tugas). (Harbani Pasolong,2013)

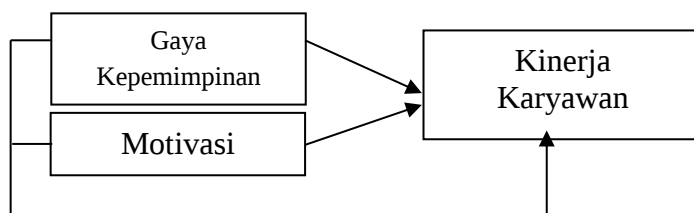
Motivasi

Motivasi ialah Keinginan yang berada dalam diri individu yang memberi stimulant untuk melakukan tindakan[4]

Motivasi kerja juga dapat diartikan juga sebagai dorongan mental terhadap seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan.[2]. Atau motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu [10],[5] dan [11]

Indikator untuk mengukur motivasi : 1. Kebutuhan fisik, 2. kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, 3 kebutuhan sosial, 4.kebutuhan akan penghargaan diri dan 5.kebutuhan aktualisasi diri (Abraham Maslow dalam Wukir,2013)

Konsep penelitian



Hipotesis :

H1 : Gaya Kepemimpinan memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

H2 : Motivasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan motivasi memberi pengaruh secara serentak pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Asosiatif yang digunakan peneliti untuk menelaah sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Populasinya yaitu 1200 orang karyawan yang bekerja di PT. Glostar Indonesia, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun tidak tetap. Adapun Teknik penarikan sampel dengan memakai slovin dengan tingkat kesaalahan 10% yaitu menjadi 92 orang, dalam uji analisis data dan hipotesis menggunakan teknis analisis multivariate. Data primer dijadikan data penelitian dengan menyebar questioner pada responden dengan menghasilkan data skala likert. Instrument penelitian ini variabel kinerja diukur dengan 11 indikator, variabel gaya kepemimpinan 4 dimensi dengan 12 indikator dan variabel motivasi diukur dengan 5 indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	r item	r table	Keterangan
X1.1	0,650	0,208	Valid
X1.2	0,670	0,208	Valid
X1.3	0,626	0,208	Valid
X1.4	0,665	0,208	Valid
X1.5	0,616	0,208	Valid
X1.6	0,615	0,208	Valid
X1.7	0,736	0,208	Valid
X1.8	0,492	0,208	Valid
X1.9	0,693	0,208	Valid
X1.10	0,798	0,208	Valid
X1.11	0,778	0,208	Valid
X1.12	0,686	0,208	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin kerja

Item	r item	r table	Keterangan
X.1	0,711	0,208	Valid
X.2	0,767	0,208	Valid
X.3	0,669	0,208	Valid
X.4	0,772	0,208	Valid
X.5	0,708	0,208	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r item	r table	Keterangan
Y.1	0,842	0,208	Valid
Y.2	0,824	0,208	Valid
Y.3	0,799	0,208	Valid
Y.4	0,882	0,208	Valid
Y.5	0,382	0,208	Valid
Y.6	0,458	0,208	Valid
Y.7	0,817	0,208	Valid
Y.8	0,696	0,208	Valid
Y.9	0,688	0,208	Valid
Y.10	0,818	0,208	Valid
Y.11	0,695	0,208	Valid

Dari hasil uji validitas ketiga variabel membuktikan datanya valid sebab r item semuanya lebih besar dari r tabel (0.208).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	12

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	5

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	11

Dari hasil uji reliabilitas ketiga variabel membuktikan datanya reliabel karena semua angka cronbach's alphasnya $> 0,60$.

Hasil Uji Pra Syarat

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58817505
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,095
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,106 ^d
	99% Confidence Interval Lower Bound	,098
	Upper Bound	,114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil ini terlihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* nilai asymp sig nya $0,114 > 0,05$, maka data ini normal.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaya_kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1027,674	17	60,451	13,714	,000
		Linearity	718,448	1	718,448	162,991	,000
		Deviation from Linearity	309,226	16	19,327	4,385	,000
	Within Groups		326,184	74	4,408		
	Total		1353,859	91			

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Motivasi pada Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	880,055	6	146,676	26,314	,000
		Linearity	685,211	1	685,211	122,926	,000
		Deviation from Linearity	194,844	5	38,969	6,991	,000
	Within Groups		473,804	85	5,574		
	Total		1353,859	91			

Hasil Uji linearitas kedua variabel mempunyai hubungan linear terhadap kinerja karena nilai linearity nya =0.000 <0.05.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedatisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,015	2,854		,000
	Gaya_kepemimpinan	,348	,119	,459	,064
	Motivasi	,576	,297	,303	,055

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji ini terbukti datanya tidak terjadi heteroskedatisitas karena kedua variabel nilai signya lebih besar dari 0.000

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,015	2,854		5,961	,000		
Gaya_kepemimpinan	,348	,119	,459	2,937	,004	,208	4,819
Motivasi	,576	,297	,303	1,942	,055	,208	4,819

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji ini terbukti datanya tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance keduanya lebih besar dari 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10.

Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis Statistik

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,015	2,854		5,961	,000
Gaya_kepemimpinan	,348	,119	,459	2,937	,004
Motivasi	,576	,297	,303	1,942	,055

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel ini menghasilkan persamaan sebagai berikut

$$Y = 17.015 + 0,348 (\text{Gaya Kepemimpinan}) + 0.576 (\text{Motivasi})$$

Artinya :

1. Nilai Konstantanya= 17.015, jika Gaya kepemimpinan dan motivasi nilainya nol maka kinerja karyawannya akan tetap=17.015
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan=0.348. Artinya bila gaya kepemimpinan naik 1 angka maka kinerja karyawan akan naik=0.348
3. Nilai koefisien regresi motivasi= 0.576. Artinya bila motivasi naik 1 angka maka kinerja karyawan akan naik=0,576.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,550	,540	2,61709

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Dari hasil ini terlihat $\text{adjusted_R_Square}=0.540$ (54.0%) artinya gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi secara simultan pada kinerja karyawan = 54.0% dan sisanya 46.0% oleh hal lain yang tidak diteliti.

Analisis Uji Hipotesis

Tabel 14. Hasil Uji t Hitung

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,015	2,854		5,961
	Gaya_kepemimpinan	,348	,119	,459	2,937
	Motivasi	,576	,297	,303	1,942

a. Dependent Variable: Kinerja

- Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Diketahui nilai Sig gaya kepemimpinan=0,004 < 0,05 dengan nilai t hitung 2.937 lebih besar dari ttabel 1,990 berarti terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan
- Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Diketahui nilai Sig motivasi=0.055 > 0.05 dengan t hitung 1.942 lebih kecil dari ttabel 1,990 berarti tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 15. Hasil Uji f Hitung

ANOVA ^a						
		Sum of				
Model		Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744,282	2	372,141	54,334	,000 ^b
	Residual	609,577	89	6,849		
	Total	1353,859	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Dari tabel diatas nilai signifikasi= 0.000 dengan nilai f hitung 54,334 > f tabel 3,10 sehingga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara serentak pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian apabila pemimpin menjelaskan peran masing-masing karyawannya maka kinerja karyawanpun akan meningkat sehingga dapat di simpulkan dari hasil pengolahan data tersebut adanya nilai positif yang berpengaruh dari gaya kepemimpinan. Sedangkan dari faktor motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat di simpulkan dari hasil pengolahan data tersebut dan situasi dan kondisi yang kurang mendukung pelaksanaan motivasi, karena saran dan kritik dari pimpinan kurang memotivasi karyawan. Dan untuk secara serentakya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 55% sehinga dapat disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. sedangkan 45 % di pengaruhi variabel lain.

Berumber pada hasil penelitian dan hasil dari responden tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan, hal tersebut mendapatkan point paling rendah karena karyawan sendiri tidak yakin dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan, serta tidak ada *feedback* dari pimpinan atas tugas yang mereka kerjakan. Untuk itu sebaiknya pemimpin setiap hari sebelum bekerja mengadakan *breifing* atas hasil tugas yang sudah dikerjakan dan tugas yang akan dilaksanakan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. prakoso dan E. Agus Sobar, "Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Klinik Permata Kota Sukabumi," *Ekonomak*, vol. V, no. 2, pp. 117–125, 2019.
- [2] D. Z. Hamidi, "Pengaruh Disipin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi," *Ekonomak*, vol. 13, 2015.
- [3] T. dan A. Deni, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONEL PADA SEKOLAH

- PEMBENTUKAN PERWIRA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI SUKABUMI,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [4] I. Permadi, “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PASIEN PADA RUMAH SAKIT R SYAMSUDIN SH SUKABUMI,” *Ekonomak*, vol. V, no. 2, pp. 82–90, 2014.
- [5] Engkus and A. Pramadista, “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Indomaret Nyomplong Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. IV, no. 3, pp. 19–23, 2018.
- [6] T. Tarjono and D. Asep, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Sekolah Pembentukan Perwira Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Polri Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. Vol. 4, no. 3, pp. 1–18, 2018.
- [7] H. Sujana *et al.*, “Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Assembling Gedung A (Line A-1) di PT. Glostar Indonesia I Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 2, pp. 101–108, 2019.
- [8] S. Setiadi, A. Sobar, H. Sujana, S. Tinggi, I. Ekonomi, and K. Karyawan, “Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. V, no. 3, pp. 101–107, 2019.
- [9] R. Maulana, “Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai,” *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 20–32, 2019.
- [10] W. Ruswandi, “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 32–43, 2017.
- [11] indra permadi euis lisnawati, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi,” *J. Ekon.*, vol. IV, no. 3, pp. 24–31, 2018.