

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK COMMUNICATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT PT. SUMBER BINTANG REJEKI BRANCH SEMARANG-BAWEN DEPARTMENT OF WARE HOUSE)

Tyas Apriliyani¹⁾ Maria Magdalena Minarsih²⁾ Cicik Harini³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Riset ini bermaksud untuk mengetahui akibat dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan, serta kebahagiaan kegiatan terhadap kemampuan pegawai (Riset pada PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen). Populasi dalam riset ini merupakan pegawai PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen. Ilustrasi pada riset ini memakai 78 orang responden dari PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Departement Ware House. Hasil SPSS membuktikan Elastis dorongan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting terhadap kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,255 (positif) dengan angka signifikansi 0,002 < 0,05, hingga H1 diperoleh. Elastis komunikasi kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting terhadap kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,171 (positif) dengan angka signifikansi 0,003 < 0,05, hingga H2 diperoleh. Elastis kebahagiaan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting terhadap kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,321 (positif) dengan angka signifikansi 0,002 < 0,05, hingga H3 diperoleh. Elastis dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan serta kebahagiaan kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi terhadap kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dengan sebab angka F jumlah 12,357

Kata Kunci : Motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work communication, and job satisfaction on employee performance (Studies at PT. Sumber Bintang Rejeki Semarang-Bawen Branch). The population in this study are employees of PT. Sumber Rejeki Star Semarang-Bawen Branch. The sample in this study used 78 respondents from PT. Sumber Rejeki Star Semarang-Bawen Branch Ware House Department. The SPSS results show that the work motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient value of 0.255 (positive) with a significance value of 0.002 < 0.05, then H1 is accepted. The work communication variable partially has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.171 (positive) with a significance value of 0.003 < 0.05, then H2 is accepted. The job satisfaction variable partially has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.321 (positive) with a significance value of 0.002 < 0.05, then H3 is accepted. The variables of work motivation, work communication and job satisfaction simultaneously affect employee performance. This is evidenced by the calculated F value of 12.357 > F table 3.12 and a significance value (Sig.) 0.000 < 0.05 and is positive, then H4 is accepted.

Keywords: Work motivation, work communication, job satisfaction, and employee performance

PENDAHULUAN

Industri ialah sesuatu badan yang memiliki tujuan. Salah satu dari tujuan itu merupakan mencari profit. Profit itu dapat berhasil apabila kemampuan industri berdaya guna serta efisien. Perihal ini bisa ditafsirkan dengan kenaikan produktifitas. Terdapat

sebagian aspek yang mensupport sesuatu badan dalam menggapai tujuannya, salah satunya aspek daya kegiatan. Aspek daya kegiatan mempunyai kedudukan amat berarti ialah selaku penerapan penciptaan. Dari pangkal daya- sumber energi yang ada dalam badan, daya kegiatan menggenggam kedudukan esensial serta sangat yang memastikan.

Dalam maksud meski diakui kalau aset- aset non manusianya bagus, senantiasa saja silih memastikan merupakan aspek daya kerjanya. Sebab daya kegiatan ialah salah satunya pangkal energi yang mempunyai ide, keahlian, perasaan, keinginan, wawasan, buatan serta kemampuan.

PT Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen ialah industri besar yang beranjak dalam pabrik garment. Yang dibantu oleh 4017 terdiri dari pekerja trampil serta handal. Kapasitas PT Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen bisa menanggulangi 1, 7 juta dua belas buah per tahun serta sedang dengan kemampuan perluasan yang besar. Produknya antara lain: Under Wear, Bra, Berkas Dress,

serta Skirt Short. PT Pangkal Bintang Rejeki berumur lebih dari 10 tahun yang beranjak dalam pabrik garment.

Dalam meningkatkan keikutsertaan kegiatan pegawai itu sendiri di PT Pangkal Bintang Rejeki terdapat namanya tahapan pekerjaan, ataupun kesempatan buat membuka seluruh pegawai meningkatkan kemampuan yang dipunyai buat memotivasi mereka yang dini mulanya Operator jadi Line Leader, setelah itu Line Leader jadi Bos, setelah itu Bos jadi Ketua, Ketua jadi Incharge Departemant.

Aspek berarti yang bisa pengaruhi produktifitas merupakan dorongan kegiatan.

Dorongan kegiatan yang ditanamkan badan ataupun industri pada pegawai hendak amat pengaruhi intensitas pegawai dalam bertugas. Dorongan yang bagus memantulkan besarnya rasa tanggung jawab seorang kepada tugas- tugas yang diserahkan kepadanya. Perihal ini mendesak antusiasme kegiatan, antusias kegiatan, serta terwujudnya tujuan industri, pegawai serta warga. Melindungi dorongan karyawaan itu amatlah berarti sebab dorongan itu merupakan motor pelopor untuk tiap orang yang melandasi mereka buat berperan serta melaksanakan suatu. Orang tidak hendak melaksanakan suatu perihal dengan cara maksimal bila tidak memiliki dorongan yang besar dari dalam dirinya sendiri buat membiarkan perihal itu(Larenza serta Nirawati, 2019).

Dalam sebagian amatan terdahulu yang dicoba para periset menciptakan kalau dorongan membagikan akibat kepada kemampuan pegawai. Dorongan bisa dimengerti selaku sesuatu cara yang menciptakan sesuatu keseriusan, intensitas orang ingin juga arah di dalam upaya buat mencapai satu tujuan ataupun angan- angan(Putra& Ahyani, 2021). Sebaliknya dorongan biasa ini mempunyai gantungan dengan usaha ke arah dari tiap tujuan(Novitasari, 2021). Dorongan ialah apa yang membuat seorang ataupun orang melaksanakan suatu, hendak namun maksud yang lebih berarti dari tutur ini yakni bila dorongan ialah apa yang membuat orang benar- betul berupaya serta pula menghasilkan tenaga buat apa yang dikerjakannya(Afandi,& Neolaka, 2021). Alhasil arti simpel dari tutur dorongan ini bisa jadi merupakan membuat seorang melakukan apa yang wajib digarap dengan berkenan serta bagus(Rahmayanti, Haryati,& Miyono, 2021). Dorongan melajukan pegawai dalam bertugas, dorongan yang diserahkan berbentuk tambahan hendak lebih memicu pegawai dalam bertugas buat lebih aktif serta antusias menggapai hasil kegiatan yang lebih maksimum lagi.

Tidak hanya dorongan kegiatan, industri pula wajib mencermati hal gimana melindungi serta mengatur komunikasi dalam bertugas supaya terwujud komunikasi yang efisien antara pegawai serta pimpinan

industri. Komunikasi ialah cara pemindahan sesuatu data, ilham, penafsiran dari seorang pada orang lain dengan impian orang lain itu bisa menginterpretasikannya seseuai dengan tujuan yang diartikan(Mangkunegara, 2017). Komunikasi ialah sesuatu cara yang tidak bisa diraba, namun bisa dialami yang senantiasa berganti serta banyak orang akurat kalau sesuatu bentuk yang jelas hendak menolong buat menarangkan cara itu. Cara bentuk komunikasi, ialah pangkal(source),

pengiriman catatan(communicator), catatan(communicate), saluran ataupun alat(chanel), akseptor catatan(communicant), serta hasil(effect).

Berikutnya komunikasi mempunyai akibat positif kepada kemampuan karyawan. Riset yang

dicoba oleh Alam(2014) melaporkan komunikasi mempunyai akibat penting kepada kemampuan pegawai di Badan Penjaminan Kualitas Pembelajaran Provinsi Sulawesi Tengah. Komunikasi yang pas hendak tingkatkan kemampuan cocok dengan riset Luh Mang Bagus Mariana dkk.(2017), yang bertajuk Akibat Dorongan, Komunikasi, serta Patuh Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai pada Gerai Mina Pegayungan Denpasar. Hasil

analisa yang diolah, kalau komunikasi mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai.

Dengan terdapatnya dorongan serta komunikasi yang bagus kehadiran pangkal energi orang dalam sesuatu industri menggenggam andil amat berarti. Daya kegiatan mempunyai kemampuan yang amat besar buat bisa mencapai kesuksesan dalam pendapatan tujuan industri. Kemampuan tiap pangkal energi orang yang terdapat dalam industri wajib bisa digunakan dengan sebaik- baiknya selaku determinan kesuksesan tujuan.

Bila pegawai merasa tidak puas hendak profesinya hingga perihal ini hendak membagikan akibat minus kepada industri, antara lain: menyusutnya kepuasan kegiatan pegawai, terdapatnya pelanggaran kepada peraturan industri, tingkatan ketidakhadiran jadi besar, serta kesimpulannya kecondongan pegawai buat pergi dari industri hendak bertambah.

Kebahagiaan kegiatan ialah akibat ataupun hasil dari keberhasilan performance serta keberhasilan dalam bertugas. Kebahagiaan kegiatan pada dasarnya ialah perihal yang bertabat perseorangan, tiap perseorangan mempunyai tingkatan kebahagiaan kegiatan yang berbeda- beda cocok dengan kemauan serta sistem angka yang dianutnya. Terus menjadi banyak pandangan dalam profesinya yang cocok dengan kemauan serta sistem angka yang dianut orang, terus menjadi besar tingkatan kebahagiaan yang diterima. Begitu pula kebalikannya, terus menjadi banyak pandangan dalam profesinya yang tidak cocok dengan kemauan serta sistem angka yang dianut orang, terus menjadi kecil tingkatan kebahagiaan yang diterima(Winarsih, dkk, 2018).

Kebahagiaan kegiatan merupakan tindakan biasa kepada profesi seorang, yang membuktikan perbandingan antara jumlah apresiasi yang diperoleh bertugas serta jumlah yang mereka yakini sepatutnya mereka dapat(Wibowo, 2016).

Kebahagiaan kegiatan hendak diterima lewat kawan kegiatan yang bisa bertugas serupa dengan bagus supaya profesi yang diserahkan bisa terselenggara dengan bagus, dengan sokongan situasi area profesi yang bagus, kawan kegiatan dan sarana pendukung kegiatan yang mencukupi. Pegawai hendak merasa puas apabila kewajiban kegiatan dikira menarik serta membagikan peluang berlatih serta menyambut tanggung jawab. Pegawai dengan kebahagiaan kegiatan besar hendak mempunyai antusias kegiatan yang besar pula dalam berkerja, alhasil hasil kegiatan yang diperoleh hendak lebih

maksimum. Kebalikannya pegawai yang dengan kebahagiaan kegiatan kecil hendak kurang bergairah dalam berkerja serta menimbulkan kurang maksimum dalam berkerja(Changgriawan, 2017).

Berartinya dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan serta kebahagiaan kegiatan yang dipunyai oleh pegawai mempunyai ikatan yang amat akrab dengan memusatkan industri kearah yang sudah ditetapkan. Sebab seperti itu pelampiasan kebahagiaan kegiatan serta dorongan kegiatan hendak berakibat pada tingginya kemampuan pegawai di era yang hendak tiba(Amalia, 2012). Kemampuan pegawai merupakan usaha yang dicoba oleh pegawai itu dalam usaha menciptakan ataupun menyelesaikan

profesi yang jadi tanggung jawabnya. Kemampuan pegawai merupakan penampilan ataupun hasil kemampuan yang digapai oleh sesuatu pegawai dalam sesuatu profesi yang jadi tanggung jawabnya, bila kinerjanya baik hingga hasil yang digapai pada akhir profesinya pula hendak baik.

Kemampuan pegawai ialah sesuatu hasil ataupun hasil kegiatan pegawai yang ditaksir dari bidang mutu ataupun jumlah bersumber pada standar kegiatan yang ditetapkan oleh pihak industri. Kemampuan pegawai ialah sikap jelas yang diperoleh pegawai selaku hasil kegiatan yang cocok dengan kedudukannya dalam industri. Kemampuan pegawai

ialah serangkaian sikap pegawai yang membagikan partisipasi, bagus dengan cara positif ataupun negatif kepada penanganan tujuan badan(Suwondo serta Susanto, 2015).

Kemampuan dipengaruhi bermacam aspek ialah dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan, kebahagiaan pegawai serta karakter profesi. Komunikasi sesuatu badan dipengaruhi oleh kemampuan orang karyawannya, sesuatu badan hendak berusaha buat tingkatkan kemampuan karyawannya dengan impian tujuan industri bisa berhasil. Kemampuan ialah alih bahasa dari performance yang berarti hasil kegiatan seseorang pekerja, suatu cara manajemen ataupun sesuatu badan dengan cara totalitas, dimana hasil kegiatan itu wajib bisa ditunjukkan dengan cara konkrit serta bisa diukur(dibanding dengan standar yang sudah ditetapkan) bagi Sedarmayanti(2011).

Bersumber pada uraian diatas bisa dikenal kalau dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan serta kebahagiaan kegiatan jadi faktor yang berarti buat tingkatkan kemampuan pegawai. Jumlah pegawai di PT Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Departement Ware House, dengan kerangka berbedabeda dari tingkatan Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) atau SMA,

D1. D3 Serta S1. Informasi tingkatan pembelajaran pada PT Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen bagian Ware House Tingkatan pembelajaran bisa mengubah pola pikir yang lebih bagus dari seseorang pegawai alhasil bisa menuntaskan profesinya dengan bagus, serta mempunyai rasa tanggung jawab serta kepatuhan kepada industri. Tetapi begitu, dari tahun 2021- tahun 2022 sedang ada pegawai PT Pangkal Bintang Rejeki Departement Ware House kurang patuh dalam bertugas. Perihal ini bisa diamati dari informasi absensi dari 2 tahun terakhir ada: keterlambatan, ijin, sakit, alpa yang sedang bertugas dengan kehendaknya sendiri ataupun mematuhi peraturan PT Pangkal Bintang Rejeki.

Perihal yang wajib jadi perhatian penting industri merupakan hal gimana melindungi serta mengatur dorongan, komunikasi serta kepuasan dalam bertugas supaya senantiasa fokus pada tujuan

industri. Melindungi dorongan, komunikasi serta kebahagiaan kegiatan itu amatlah berarti sebab ialah sesuatu yang melandasi tiap orang buat berperan serta melaksanakan suatu. Dengan dorongan, komunikasi dankepuasan kegiatan yang besar, pegawai hendak lebih aktif didalam melakukan profesinya alhasil sanggup penuhi kemampuan industri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan PT Sumber Bintang Rejeki Cabang Semarang-Bawen Departement Ware House maka saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sumber Bintang Rejeki Cabang Semarang-Bawen Departement Ware House)”**.

Kajian Pustaka

Pengertian Motivasi Kerja

Dorongan merupakan pemberian energi pelopor yang menghasilkan kegairahan kegiatan seorang supaya mereka sanggup bertugas serupa, bertugas efisien, serta terintegritas dengan seluruh energi upayanya(Adha, Qomariah and Hafidzi, 2019). Dorongan kegiatan bisa dimaksud energi penganjur yang menyebabkan seorang badan badan ingin serta berkenan buat memobilisasi keahlian dalam wujud kemampuan ataupun keahlian, daya serta waktunya buat menyelenggarakan bermacam aktivitas yang jadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya, dalam bagan pendapatan tujuan serta bermacam target badan yang sudah ditetapkan lebih dahulu(Ningsi, Mahardiana and Risnawati, 2017). Dorongan merupakan situasi yang menggerakkan karyawan supaya sanggup menggapai tujuan dari motifnya(Mangkunegara, 2017). Tidak hanya itu dorongan merupakan kondisi ataupun situasi yang mendesak, memicu ataupun menggerakkan seorang buat melaksanakan suatu kewajiban kegiatan yang diamanatkan padanya alhasil beliau bisa menggapai tujuan badan(Noor, 2013).

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan kalau dorongan ialah kemauan yang ada pada seorang orang yang memicu buat mendesak para pekerja supaya bergairah dalam melaksanakan sesuatu profesinya buat menggapai tujuan badan. Dorongan ialah perihal berarti untuk tiap pegawai untuk tingkatkan antusias dalam menggapai sesuatu tujuan.

Tiap pegawai belum pasti mau mengosongkan seluruh kemampuannya dengan cara maksimal, hingga dari itu sedang dibutuhkan desakan dari pihak luar.

Aspek Yang Pengaruhi Dorongan Kerja

Dorongan selaku cara intelektual dalam diri seorang hendak dipengaruhi oleh sebagian aspek. Faktor- faktor itu bisa dibedakan atas aspek internal serta ekstern dari pegawai ialah:

1. Aspek Internal

Aspek internal yang bisa mempengaruhi pemberian dorongan pada seorang dampingi lain: Kemauan buat hidup, kemauan buat bisa mempunyai, kemauan buat mendapatkan apresiasi, kemauan buat mendapatkan pengakuan, kemauan buat berdaulat.

2. Aspek Eksternal

Aspek ekstern pula tidak takluk peranannya dalam melemahkan dorongan kegiatan seorang. Faktor- faktor ekstern itu merupakan(Sutrisno, 2009):

Sebaliknya bagi opini lain melaporkan faktor- faktor dorongan dipengaruhi oleh sebagian aspek antara lain(Hasibuan, 2016):

1. Kemauan buat hidup(the desire to live)

Kemauan buat hidup ialah kemauan penting dari tiap orang, orang bertugas buat bisa makan serta makan buat bisa melaksanakan hidupnya.

2. Kemauan buat sesuatu posisi(the desire for position)

Kemauan buat bisa sesuatu posisi dengan mempunyai suatu ialah kemauan orang yang kedua serta ini salah satu karena kenapa orang ingin bertugas.

3. Keinginan hendak kewenangan(the desire for power)

Kemauan hendak kewenangan ialah kemauan setahap diatas kemauan buat mempunyai, yang mendesak orang ingin bertugas.

4. Kemauan hendak pengakuan(the desire for recognition)

Kemauan hendak keahlian, hidmat, serta status sosial, ialah tipe terakhir dari keinginan yang mendesak orang buat bertugas.

Penanda Dorongan Kerja

Dorongan ialah aspek yang mendesak pegawai buat melaksanakan sesuatu profesi yang jadi tanggung jawab untuk pegawai itu. Dorongan pegawai bisa diukur dengan bermacam berbagai dorong ukur. Penanda dorongan kegiatan bagi Maslow Daft dalam Saputri(2018) ialah keinginan hendak fisiologis, keamanan, sosial, apresiasi, serta aktualisasi diri. Ada pula penanda dorongan kegiatan bagi Mangkunegara(2017) antara lain kegiatan keras, Arah era depan, Tingkatan angan- angan yang besar, Arah kewajiban ataupun target, upaya buat maju, intensitas, kawan kegiatan yang diseleksi, serta eksploitasi durasi.

Tujuan serta Khasiat Dorongan Kerja

Dibalik tiap dorongan yang diserahkan pada tiap pegawai mempunyai tujuan serta khasiat yang direncanakan industri dengan sasaran pendapatan dari tujuan yang ditargetkan. Ada pula khasiat pemberian dorongan yang penting merupakan: Menghasilkan antusiasme kegiatan, alhasil daya produksi kegiatan bertambah. Sedangkan itu, khasiat yang didapat sebab bertugas dengan banyak orang yang termotivasi merupakan profesi bisa dituntaskan dengan pas. Maksudnya dituntaskan cocok standar yang betul serta dalam rasio durasi yang telah diditetapkan dan orang suka melaksanakan profesinya(Ishak& Tanjung, 2013).

Penafsiran Komunikasi Kerja

Dalam industri ataupun badan membutuhkan komunikasi yang bagus buat menggapai sebagian tujuan. Komunikasi yang kurang bagus hendak menimbulkan dampingi individu ataupun golongan jadi bentrok ataupun kesalah pahaman. Gatewood serta Taylor(Amirullah, 2015) mendeskripsikan komunikasi selaku sesuatu cara pemindahan data serta penafsiran(arti) dari satu orang pada orang lain. Data serta penafsiran itu bisa dipindahkan dalam bermacam berbagai wujud(semacam catatan ataupun perkataan), serta metode- metode yang dipakai buat memindahkan data serta penafsiran bisa berbentuk, berhadap- hadapan, telepon, catatan, ataupun informasi. Bagi Keith Davis(Mangkunegara, 2017), komunikasi merupakan pemindahan data serta uraian dari seseorang pada orang lain. Bersumber pada opini para pakar, hingga komunikasi bisa disimpulkan selaku cara pemindahan sesuatu data, ilham ataupun buah pikiran, penafsiran dari seseorang pada orang lain dengan impian orang lain itu. bisa menginterpretasikannya cocok dengan tujuan yang diartikan. Komunikasi ialah sesuatu cara penyampaian serta pendapatan informasi ataupun data dari seorang ke orang lain(Bismala, Arianty,& Farida, 2015). Dari opini diatas bisa disimpulkan kalau komunikasi ialah penyampaian data dari(sender) ke penerima(receiver) yang berjalan amat simpel diawali dengan beberapa gagasan setelah itu dikemas jadi sama catatan dengan cara tercatat ataupun perkataan.

Aspek Yang Pengaruhi Komunikasi Kerja

a. Pengetahuan

Tingkatan wawasan seorang bisa jadi aspek penting dalam komunikasi. Seorang pula dapat mengantarkan catatan yang mau di informasikan dengan gampang bila beliau mempunyai wawasan yang besar. Seseorang komunikator yang mempunyai tingkatan wawasan besar, beliau hendak lebih gampang memilah perkata(diksi) buat mengantarkan data bagus lisan ataupun non lisan pada komunikan.

b. Perkembangan

Kemajuan mempunyai 2 pandangan, ialah:

- Pertumbuhan manusia

Perkembangan bisa pengaruhi pola pikir orang. Gimana komunikasi menyikapi data yang diserahkan komunikator serta gimana komunikator mengantarkan data pada komunikan. Tiap orang mempunyai metode tiap- tiap buat mengantarkan data supaya bisa menggapai tujuan yang di idamkan. Misalnya metode mengantarkan data pada anak bayi dengan anak muda pasti saja berlainan. Terdapat cara- cara tertentu yang bisa kita samakan dengan pola pikir yang cocok dengan pertumbuhannya.

- Keterampilan memahami bahasa

Keahlian dalam berbicara ini ialah salah satu aspek yang amat terpaut dengan perkembangan. Misalnya bila kita mengalami anak muda hingga kita lebih bagus mengenali bahasa- bahasa yang dipakai dalam kesehariannya ataupun diucap dengan bahasa aduk. Dengan begitu kita bisa menjalankan komunikasi dengan bagus. Sedemikian itu pula dengan bocah, bocah mempunyai keahlian bahasa cuma dengan pertanda(non lisan) semacam meratap bila sakit, dahaga, ataupun lapar.

c. Persepsi

Anggapan merupakan sesuatu metode seorang dalam melukiskan ataupun memaknakan data yang diolah jadi suatu pemikiran. Pembuatan anggapan ini terjalin bersumber pada pengalaman, impian, serta atensi. Cara uraian orang kepada sesuatu rangsangan ataupun dorongan ini bisa mempunyai padangan yang berbeda- beda. Tidak hanya bisa jadi akibat bagus, anggapan pula bisa jadi penghalang buat komunikasi.

d. Kedudukan serta hubungan

Kedudukan serta ikatan mempunyai akibat dari cara komunikasi terkait dari modul ataupun kasus yang mau dibahas tercantum metode mengantarkan data ataupun metode komunikasi. Komunikator yang belum menjalankan ikatan dekat dengan komunikan hingga hendak terjalin komunikasi dengan cara resmi.

e. Lingkungan

Area interaksi mempunyai akibat dalam komunikasi. Area yang aman serta mendukung umumnya bisa mempengaruhi bagus kepada cara komunikasi. Terdapat pula aspek yang pengaruhi area, semacam aspek eksternal, angka ataupun adat yang berlainan serta jarak.

f. Emosi

Marah merupakan respon seorang dalam mengalami sesuatu peristiwa khusus. Marah seringkali tidak bisa dikendalikan oleh diri sendiri. Alhasil marah pula pengaruhi cara komunikasi itu sendiri apalagi marah bisa jadi halangan. Situasi raga memiliki andil yang berarti buat berbicara. Seluruh indera mempunyai fungsi- fungsi yang dipakai dalam kesinambungan komunikasi.

h. Tipe kelamin

Pria serta wanita mempunyai perbandingan dalam berbicara bisa diamati dari style berdialog serta pemahaman. Bagi Tannen, kalangan wanita memakai metode komunikasi buat mencari verifikasi, meminimalkan keakraban. Sedangkan kalangan pria lebih membuktikan kedaulatan serta status dalam kelompoknya.

Penafsiran Kebahagiaan Kerja

Penafsiran dari kebahagiaan kegiatan jadi permasalahan yang lumayan marik serta berarti, sebab teruji amat besar khasiatnya untuk tiap orang atau badan industri. Bila pegawai diperusahaan itu memperoleh kebahagiaan kerjanya tentu pegawai cenderung hendak bertahan pada industri meski tidak seluruh segi- segi yang dipengaruhi kebahagiaan kegiatan itu terakumulasi. Pegawai yang mendapatkan kebahagiaan dari perusahaannya di memadamkan yang tidak puas. Dengan begitu para pakar membagikan sebagian defenisi mengenai kebahagiaan kegiatan. Kebahagiaan kegiatan pasti hendak mendesak pegawai buat berprestasi kegiatan yang lebih bagus. Hasil yang lebih bagus hendak memunculkan balasan murah serta intelektual yang lebih besar, bila balasan itu ditatap layak serta

seimbang hingga mencuat kebahagiaan yang lebih besar karna pegawai merasa, kalau merekan menyambut balasan cocok dengan prestasinya.

Penafsiran kebahagiaan kegiatan bagi Wibowo(2017) melaporkan kalau“ Kebahagiaan kegiatan merupakan tindakan biasa kepada perkerjaan seorang yang membuktikan perbandingan antara jumlah apresiasi yang diperoleh profesi serta jumlah yang mereka dapat”. Sebaliknya bagi Sondang P. Siagian(2012) melaporkan kalau“ kepuasan kegiatan ialah sesuatu metode penglihatan seorang bagus watak positif ataupun bertabiat minus mengenai pekerjaannya. Opini bisa disimpulkan kalau pegawai wajib ditempatkan pada profesi yang cocok dengan keahlian serta kerangka balik keterampilannya. Jadi kebahagiaan kegiatan memiliki maksud yang amat berarti, bagus dari bagian profesi ataupun industri.

Aspek Yang Pengaruhi Kebahagiaan Kerja

Buat memastikan aspek yang pengaruhi kepuasan kegiatan, disini pengarang berupaya menelaah sebagian aspek yang pengaruhi kebahagiaan kegiatan selaku hasil dari sebagian ahli. Wibowo(2017) ada 5 aspek yang bisa pengaruhi kepuasan kegiatan ialah selaku selanjutnya:

1. Need fulfillment(Pelampiasan Keinginan)

Bentuk ini dimaksudkan kalau kebahagiaan didetetapkan oleh kadar karakter profesi membagikan peluang pada orang buat penuhi kebutuhannya.

2. Discrepancies(Perbandingan)

Bentuk ini melaporkan kalau kebahagiaan ialah sesuatu hasil penuhi impian. Pelampiasan impian memantulkan perbandingan antara apa yang diharapkan oleh orang dari profesi. Bila impian lebih besar dari pada apa yang diperoleh, orang hendak tidak puas, kebalikannya diperkirakan orang hendak puas bila mereka mencerna khasiat diatas impian.

3. Value Attainment(Pendapatan Angka)

Buah pikiran value attainment ialah hasil dari perjamuan perkerjaan membagikan pelampiasan angka kegiatan perseorangan yang berarti.

4. Equity(Kesamarataan)

Dalam bentuk ini dimaksudkan kalau Kepusana ialah guna dari seberapa seimbang idividu diperlakukan ditempat seimbang. Kepusan ialah hasil dari anggapan orang kalau analogi antara hasil kegiatan serta inputnya lebih relative profitabel dengan analogi antara keluaran serta masuknya profesi lain.

Penanda Kebahagiaan Kerja

Penanda kebahagiaan kegiatan pegawai bagi Erdiansyah(2016) menerangkan kalau penanda yang dapat dipakai buat mengukur kebahagiaan kegiatan mencakup kemampuan kegiatan, mutu kegiatan, patuh kegiatan, stadar kegiatan serta kompetensi.

1. Kesesuaian pekerjaan

Profesi yang cocok diharapkan ialah pintu gapura selaku penanda kebahagiaan kegiatan pegawai. Dengan profesi yang cocok, membuat pegawai terus menjadi antusias dalam bertugas cocok dengan aspek yang memanglah telah di idamkan.

2. Menyayangi pekerjaan

Menyayangi profesi bukan cuma sebab kesesuaian posisi ataupun suka dengan area, tetapi memanglah berkomitmen buat lama di industri itu selaku tempat berkembang serta bertumbuh.

3. Pimpinan

Arahan yang bagus pula membuat komunikasi yang mudah pada karyawannya, pegawai suka merasa dinilai, serta angka kebahagiaan pegawai pula hendak bagus.

4. Hasil kerja

Kepuasan kegiatan bisa diukur pada hasil yang dicetak sepanjang bertugas. Hasil disini bukan

wujud piala, bisa berbentuk naik kedudukan ataupun memperoleh advertensi. Tidak hanya itu, hasil kecil yang berakibat besar merupakan sanggup melakukan sasaran tahunan dengan bagus. Zona terkecilnya bisa jadi bisa menuntaskan satu profesi tanpa terdapatnya perbaikan ataupun melakukan dengan pas durasi.

5. Gaji

Pendapatan jadi penanda hendak kebahagiaan pegawai. Banyak pegawai yang resign dengan alibi pendapatan yang tidak cocok dengan workload. Sering- kali banyak pimpinana yang asal menumpuk profesi. Terlebih jika pegawai menemukan ajuan di industri lain dengan pendapatan yang bersaing. Oleh sebab itu, bagikan pendapatan yang cocok dengan kedudukan serta workload.

6. Area kerja

Meski industri itu merupakan industri angan- angan dengan posisi yang dibidik, jika kawan kerjanya tidak membuat aman, nyatanya pegawai tidak puas serta berimbas pada resign.

Khasiat Kebahagiaan Kerja

NitiseMITO(2019) beranggapan kalau bila sesuatu industri sanggup pengaruhi kebahagiaan kegiatan, hingga industri itu hendak mendapatkan banyak khasiat yang di antara lain merupakan selaku selanjutnya.

a. Profesi hendak lebih kilat dituntaskan.

Di sisi khasiat begitu saja dari profesi yang lebih kilat diselasaikan, perihal itu pula hendak amat berfungsi dalam penurunan bobot kegiatan(sebab sudah terlesaikan pas durasi tanpa mengambil durasi lebih).

b. Kehancuran hendak bisa dikurangi.

Kehancuran bisa dikurangi dengan arti profesi yang mempunyai resiko bisa dikurangi alhasil bisa membuat kebahagiaan pegawai dalam bertugas.

c. Absensi bisa diperkecil.

Kebahagiaan kegiatan pegawai amat mempengaruhi pada absensi di mana bila kebahagiaan kegiatan pegawai besar tingkatan absensi hendak lalu turun disebabkan pegawai bergairah.

d. Perpindahan pegawai bisa diperkecil.

Perpindahan pegawai diperkecil disebabkan pegawai merasa puas serta suka dengan profesi yang dicoba.

e. Daya produksi kegiatan bisa ditingkatkan.

Daya produksi kegiatan bisa bertambah disebabkan terdapatnya antusias kegiatan yang dipacu kebahagiaan kegiatan pegawai yang terhitung besar.

Penafsiran Kemampuan Karyawan

Kemampuan diucap dengan job performance ataupun actual performance ataupun tingkat of performance, ialah tingkatan kesuksesan pegawai dalam menuntaskan profesinya. Kemampuan bukan ialah karakter orang, semacam kemampuan ataupun keahlian, melainkan konkretisasi dari kemampuan ataupun keahlian itu sendiri. Kemampuan merupakan hasil kegiatan dengan cara mutu serta jumlah yang digapai seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya(Mangkunegara, 2017).

Kemampuan ialah konkretisasi dari keahlian dalam wujud buatan jelas ataupun ialah hasil kegiatan yang digapai pegawai dalam mengemban kewajiban serta profesi yang berawal dari industri Priansa(2017). Mathis serta Jackson dalam Priansa(2017) melaporkan kemampuan pada dasarnya merupakan keadaan yang dicoba ataupun tidak dicoba oleh karyawan dalam mengemban profesinya. Rivai serta Sagala dalam Priansa(2017) tiap orang selaku hasil kegiatan yang diperoleh oleh karyawan cocok dengan kedudukannya dalam industri. Kemampuan ialah akhir cengkal dari tiap industri, sebab bila tidak terdapat kemampuan hingga tujuan badan ataupun industri tidak hendak berjalan mudah. Kemampuan butuh dijadikan selaku materi penilaian buat

mengenali besar rendahnya kemampuan yang terdapat pada tiap badan.

Kemampuan badan merupakan guna hasil-hasil profesi atau aktivitas yang terdapat dalam industri yang dipengaruhi aspek internal serta ekstern badan dalam menggapai tujuan yang diresmikan sepanjang rentang waktu durasi khusus(Nawawi, 2013). Kemampuan ialah hasil kegiatan serta sikap kegiatan seorang dalam sesuatu rentang waktu umumnya satu tahun. Setelah itu kemampuan bisa diukur dari kemampuannya menuntaskan tugas- tugas serta tanggung jawab yang diserahkan(Kasmir, 2016). Dengan begitu bisa disimpulkan kalau kemampuan ialah hasil kegiatan pegawai diamati pada pandangan mutu, jumlah, durasi kegiatan, kegiatan serupa yang digapai seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab dalam menggapai tujuan yang diresmikan sepanjang rentang waktu durasi khusus.

Aspek yang Pengaruhi Kemampuan Karyawan

Industri selaku sesuatu badan memiliki tujuan ialah mendapatkan profit. Badan bisa bekerja sebab aktivitas ataupun kegiatan yang dicoba oleh para pegawai yang terdapat didalam badan itu. Terdapat banyak faktor- faktor yang pengaruhi kemampuan pegawai merupakan selaku selanjutnya(Sutrisno, 2010)

Penanda Kemampuan Karyawan

Fitria, dkk(2020) memastikan penanda kemampuan pegawai yang mencakup mutu, jumlah, serta akurasi durasi. Sebaliknya, bagi Widodo(2016) mengemukakan kalau ada 7 penanda kemampuan, ialah:

a. Tujuan

Tujuan ialah suatu kondisi yang lebih bagus yang mau digapai pada waktu yang hendak tiba. Dengan begitu, tujuan membuktikan arah kemana kemampuan wajib dicoba.

b. Standar

Standar ialah sesuatu dimensi apakah tujuan yang di idamkan bisa digapai. Tanpa standar, tidak bisa dikenal bila sesuatu tujuan hendak berhasil.

c. Korban balik

Korban balik ialah masukan yang dibutuhkan buat mengukur perkembangan kemampuan, standar kemampuan serta pendapatan tujuan. Dengan korban balik dicoba penilaian kepada kemampuan serta selaku hasilnya bisa dicoba koreksi kemampuan.

d. Perlengkapan ataupun sarana

Perlengkapan ataupun alat ialah pangkal energi yang bisa dipergunakan buat menolong menuntaskan tujuan dengan berhasil. Perlengkapan ataupun alat ialah aspek cagak buat pendapatan tujuan.

e. Kompetensi

Kompetensi ialah persyaratan penting dalam kemampuan. Kompetensi ialah keahlian yang dipunyai oleh seorang buat melaksanakan profesi yang diserahkan kepadanya dengan bagus.

f. Motif

Corak ialah alibi ataupun penganjur untuk seorang buat melaksanakan suatu.

Tata cara evaluasi kemampuan bagi Hariandja(2005) dengan cara garis besar dikelompokkan dalam 2 jenis, ialah:

1. Tata cara evaluasi yang mengarah pada era kemudian, dimaksud selaku evaluasi sikap kegiatan yang dilakukan pada era kemudian saat sebelum evaluasi dicoba. Rating Scale merupakan evaluasi yang didasarkan pada sesuatu rasio, dari amat melegakan, lumayan, hingga kurang melegakan, pada standar ciri rujuk kegiatan semacam inisiatif, tanggung jawab dan lain- lain.

- Checklist merupakan evaluasi yang didasarkan pada standar muncul kegiatan yang telah dideskripsikan terlebih dulu, setelah itu evaluasi

mengecek apakah pegawai telah memenuhinya ataupun melaksanakan Critical insident technique merupakan evaluasi yang didasarkan pada sikap spesial yang dicoba di tempat kegiatan, bagus sikap yang bagus ataupun sikap yang kurang bagus.

- Skala evaluasi berjangkarkan sikap merupakan evaluasi yang dicoba dengan menspesifikasi muncul kegiatan dalam dimensi- dimensi khusus, misalnya dosen dimensinya berikan pengajaran, riset.

- Obsevasi terdapat uji muncul kegiatan merupakan evaluasi yang dicoba lewat uji di alun- alun.

- Metode analogi golongan merupakan membandingkankaryawan kawan kerjanya yang dicoba oleh pimpinan.

- Metode evaluasi yang mengarah pada era depan, dimaksud selaku evaluasi hendak kemampuan seseorang pegawai buat melaksanakan profesi pada era yang hendak tiba.

- Penilaian diri sendiri merupakan evaluasi karyawan buat diri sendiridengan impian karyawan itu bisa mengenali aspek- aspekperilaku kegiatan yang butuh diperbaiki pada era yang hendak tiba.

- Management by objective merupakan suatu program manajemen yangmelibatkan karyawan dalam pengumpulan ketetapan buat menentukansasaran- sasaran yang mau dicapainya.

- Penilaian dengan cara intelektual merupakan cara yang dicoba oleh parapsikologis buat mengenali kemampuan seorang yang berkaiatandengan penerapan profesi.

- Assessment centre merupakan pusat evaluasi yang dicoba melaluiserangkaian metode evaluasi serta dicoba oleh beberapa penialaiuntuk mengenali kemampuan seorang dalam melaksanakan tanggungjawab yang lebih besar.

Metode menanggulangi halangan evaluasi kemampuan bagi hariandja(2012: 204) merupakan membagikan bimbingan pada evaluasi, mengaitkan juru banding dalam determinasi blangko evaluasi, menekankan pada administrator hendak berartinya evaluasi buat kegiatan, membagikan apresiasi pada administrator juru banding.

Jadi, bisa disimpulkan kalau kemampuan merupakan sesuatu hasil kegiatan yang digapai seorang dalam melakukan tugas- tugas yang ketrampilan serta keahlian tiap diberatkan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, intensitas serta durasi. Ada pula indikator- indikator kemampuan yang dalam riset ini mengutip opini dari Tsui et angkatan laut(AL) dalam Fuad Masud ialah mutu kegiatan, jumlah kegiatan, serta wawasan kegiatan suatu akar tenaga yang heterogen akan menekan pabrik pada suasana keunggulan bersaing

METODOLOGI PENELITIAN

Bagi Sugiyono(2016) arti elastis riset merupakan elastis riset pada dasarnya merupakan seluruh suatu yang berupa apa saja yang diresmikan oleh periset buat dipelajari alhasil didapat data mengenai perihal itu, setelah itu ditarik kesimpulan. Elastis yang dipakai dalam riset ini merupakan elastis bebas ialah Dorongan Kegiatan, Komuniasi Kegiatan, serta Kebahagiaan Pegawai. Elastis terbatas ialah Kemampuan Pegawai. Hingga arti dari tiap elastis merupakan selaku selanjutnya:

Elastis Bebas(X)

Bagi Sugiyono(2015) elastis bebas merupakan elastis ini kerap diucap selaku elastis dorongan, predictor. Antecedent. dalam bahasa Indonesian kerap diucap sebagai elastis leluasa. Elastis leluasa merupakan elastis yang pengaruhi ataupun yang jadi karena perubahannya elastis terbatas(terikat). Dalam riset ini ada 3 elastis bebas yang diawasi, ialah dorongan(X1), komunikasi(X2), kebahagiaan kegiatan(X3)

Elastis Terbatas(Y)

Bagi Sugiyono(2015) Elastis Terbatas merupakan elastis yang kerap diucap elastis output, patokan, bertanggung jawab. Dalam bahasa Indonesia kerap diucap pula selaku elastis terikat. Elastis terikat

dan membuat kemampuan dasar tubuh pabrik. Wujud pemograman strategi menarangkan jika pengembangan strategi yakni metode interaktif yang dibangun dengan kerangka balik tubuh yang memberikan karakter suatu strategi

pengelola kebutuhan bisa penuhi keinginan serta impian klien(Jiménez- Jiménez& Martínez- Costa, 2019). Riset mengenai manajemen mutu penting sudah difokuskan pada fakta individual serta riset permasalahan(Morton, dkk, 2018). Tidak hanya itu terdapat yang beranggapan kalau kesuksesan aplikasi aplikasi manajemen kualitas membutuhkan atensi pada metodologi serta perspektif sikap manajemen(McAdam& Lafferty, 2004). Sedangkan riset dini mengenai manajemen kualitas sudah difokuskan pada bagian teknis manajemen dalam perihal perlengkapan, metode serta metodologi.

ialah elastis yang dipengaruhi ataupun yang jadi dampak, sebab terdapatnya elastis leluasa. Elastis dependend dalam riset ini merupakan Kemampuan Pegawai(Y).

Arti Operasional Variabel

Arti operasional elastis lebih menarangkan identitas khusus yang lebih substantive dari arti operasional elastis riset merupakan pencabutan batas sesuatu rancangan. Tujuannya merupakan supaya periset bisa menggapai sesuatu perlengkapan ukur yang cocok dengan dasar yang telah didefinisikan konsepnya.

Populasi serta Sampel

Populasi serta ilustrasi bisa dipakai selaku pangkal informasi. Apabila hasil riset hendak digeneralisasikan, hingga ilustrasi yang dipakai selaku pangkal informasi wajib representative bisa dicoba dengan metode mengutip ilustrasi dari populasi dengan cara random hingga jumlah khusus(Riduwan, 2014).

Populasi Penelitian

Bagi Sugiyono(2016) arti populasi merupakan selaku selanjutnya:" Populasi merupakan area abstraksi yang terdiri atas obyek ataupun subyek

yang memiliki mutu serta karakter khusus yang diresmikan oleh periset buat dipelajari serta setelah itu ditarik akhirnya". Bersumber pada penafsiran di atas, hingga populasi dalam periset ini merupakan pegawai PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Unit Ware House, beberapa 347 pegawai.

Ilustrasi Penelitian

Bagi Sugiyono(2016) ilustrasi merupakan:" Ilustrasi merupakan bagian dari jumlah serta karakter yang dipunyai oleh populasi itu". Populasi dalam riset ini merupakan pegawai PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen. Populasi itu mempunyai jumlah yang besar, alhasil periset memakai ilustrasi dari populasi itu. Ilustrasi yang dicoba sebab keterbatasan periset memakai ilustrasi dari poipulasi itu. Ilustrasi dicoba sebab keterbatasan periset dalam melaksanakan riset bagus dari bidang anggaran, durasi, daya, serta jumlah populasi yang amat banyak. Oleh sebab itu ilustrasi yang didapat wajib bisa menggantikan populasi, serta jumlah ilustrasi wajib representative. Badan ilustrasi yang pas dipakai bagi(Sugiyono: 2013) dalam riset terkait pada tingkatan kekeliruan yang dikehendaki. Terus menjadi besar jumlah ilustrasi dari populasi yang diawasi, hingga terus menjadi kecil kesempatan kekeliruan, demikian juga kebalikannya. Dalam riset ini, periset mempersempit populasi dengan membagi dimensi ilustrasi yang dicoba dengan memakai metode Slovin.

Jadi bisa disimpulkan ilustrasi pada riset ini memakai 78 orang responden dari PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Departement Ware House.

Tipe serta Pangkal Data

Tipe informasi yang dipakai dalam riset ini mencakup informasi pokok serta informasi inferior.

Informasi Primer

Bagi N. Indriyanto serta Bambang S.(dalam Gunawan, 2011) informasi pokok ialah informasi yang didapat dengan cara langsung dari pangkal aslinya(tidak lewat alat perantara).

Informasi Sekunder

Bagi N. Indriyanto serta Bambang S.(dalam Gunawan, 2011) informasi inferior ialah informasi yang diterima dengan cara tidak langsung lewat alat perantara(didapat serta dicatat oleh pihak lain) dari akta akta yang dipunyai oleh industri ataupun yang sudah ditaruh oleh industri. Informasi inferior yang dibutuhkan ataupun dipakai dalam riset ini berbentuk: informasi performance bos serta informasi penciptaan, dan bermacam pangkal pustaka, antara lain novel, majalah serta alat data yang lain.

Tata cara Pengumpulan Data

Kuesioner

Angket ataupun angket ialah metode pengumpulan informasi lewat blangko blangko yang bermuatan pertanyaan pertanyaan yang diajukan dengan cara tercatat pada seorang ataupun sekumpulan buat menemukan data yang dibutuhkan oleh periset(mardalis, 2009: 66), sebaliknya bagi(sugioyono, 2004: 135) angket(angket) dicoba dengan berikan selengkap persoalan buat dijawabnya. Angket ini dipakai buat mendapatkan informasi mengenai akibat dorongan, komunikasi serta kebahagiaan kegiatan kepada kemampuan pegawai pada pegawai PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Departement Ware House. Angket yang dipakai merupakan angket piihan dobel, dimana tiap item pertanyaan diadakan 5 opsi balasan. Dalam riset ini balasan yang diserahkan oleh responden setelah itu diberi angka dengan merujuk pada rasio likert.

Wawancara

Tanya jawab ialah tata cara pengumpulan informasi dengan melaksanakan pertanyaan jawab dengan cara langsung dengan responden pegawai PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Departement Ware House dengan tujuan mendapatkan informasi ataupun data yang berkaitan dengan permasalahan yang diawasi.

Tata cara Analisa Data

Analisa informasi ialah sesuatu cara penyederhanaan informasi kedalam wujud yang lebih

gampang dibaca serta diinterpretasikan. Dengan memakai tata cara kuantitatif, diharapkan hendak diperoleh hasil pengukuran yang lebih cermat mengenai reaksi yang diserahkan oleh responden, alhasil informasi yang berupa nilai itu bisa diolah dengan memakai tata cara statistik.

Bersumber pada jenis itu berikutnya bisa dipakai buat memastikan jumlah responden yang mempunyai kategori- kategori itu.

Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif merupakan yang dicoba kepada data- data yang berbentuk angka- angka. Analisa statistic yang dicoba merupakan dengan melaksanakan jenjang selaku selanjutnya:

Percobaan Validitas

Percobaan keabsahan dipakai buat mengukur legal ataupun asi tidaknya sesuatu angket. Sesuatu angket dibidang asi bila persoalan pada angket sanggup buat mengatakan suatu yang hendak diukur oleh angket itu. Sugiyono(2016) mengemukakan kalau:" hasil riset yang asi apabila ada kecocokan antara informasi yang terkumpul dengan informasi yang sebetulnya terjalin pada obyek yang diawasi. Instrument yang asi berarti perlengkapan ukur yang dipakai buat memperoleh informasi(mengukur) itu asi. Asi berarti instrument itu bisa dipakai buat mengukur apa yang sepatutnya diukur."

Percobaan Reliabilitas

Percobaan reliabilitas merupakan perlengkapan buat mengukur sesuatu angket yang ialah penanda dari elastis ataupun konstruk. Sesuatu angket dibidang relabel ataupun profesional bila balasan responden kepada persoalan merupakan tidak berubah- ubah ataupun normal dari durasi ke durasi. Sugiyono(2016) melaporkan riset yang reliable merupakan:" apabila ada kecocokan informasi dalam durasi yang berlainan."

Percobaan Anggapan Klasik

Percobaan anggapan klasik pada riset ini dicoba kepada bentuk regresi yang sudah diolah dengan program SPSS, ialah:

Percobaan Multikolonieritas

Percobaan multikolonieritas yang bermaksud buat mencoba apakah dalam bentuk regresi ditemui terdapatnya kolerasi antara elastis saatu leluasa(Bebas). Bentuk regresi yang bagus sepatutnya tidak terjalin kolerasi diantara elastis leluasa. Bila elastis leluasa silih berkolerasi, hingga didalam bentuk regresi merupakan selaku selanjutnya:

Percobaan Heteroskedastisitas

Percobaan heteroskedastisitas bermaksud mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Bila varians dari residual satu observasi ke observasi senantiasa, hingga diucap heteroskedastisitas serta bila berlainan diucap heteroskedastisitas ataupun yang terjalin heteroskedastisitas(Ghozali, 2011: 125). Mayoritas informasi cross section memiliki suasana heteroskedastisitas sebab informasi ini menghimpun informasi yang menggantikan bermacam dimensi(kecil, lagi serta besar). Metode menganalisa anggapan heteroskedastitas dengan memandang diagram scatterplot dimana(Ghozali, 2012):Bila penyebaran informasi pada scatterplot tertib serta membuat pola khusus(angka turun, mengelompok jadi satu) hingga bisa disimpulkan terjalin dilema heteroskedastitas.Bila penyebaran informasi pada scatterplot tidak tertur serta tidak membuat pola khusus(angka turun, mengelompok jadi satu) hingga bisa disimpulkan tidak terjalin dilema heteroskedastitas.

Percobaan Normalitas

Percobaan normalitas bermaksud mencoba apakah dalam bentuk regresi, elastis terikat serta elastis leluasa keduanya memiliki penyaluran wajar ataupun tidak. Bentuk regresi yang bagus merupakan informasi wajar ataupun tidak wajar(Ghozali, 2012). Triknya merupakan dengan memandang wajar probability alur yang menyamakan penyaluran tertimbulk serta penyaluran wajar. Penyaluran wajar

hendak membuat satu garis lurus diagonal Bila penyaluran informasi merupakan wajar hingga garis yang melukiskan informasi sebetulnya hendak menjajaki garis konvensional. Ada pula metode analisa yang dicoba merupakan dengan memakai diagram wajar alur, dimana(Ghozali, 2012):

Bila penyebaran informasi menjajaki garis wajar, hingga informasi berdistribusi wajar. Bila penyebaran informasi tidak menjajaki garis wajar, hingga informasi berdistribusi wajar.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dipakai buat mencoba terdapatnya elastis perantara antara bebas serta elastis terbatas(Ghozali, 2012). Analis ini dicoba dengan Stage Least Square(SLS) yang terdiri dari 1 bentuk. Bentuk itu merupakan selaku elastis dependennya merupakan kemampuan pegawai serta elastis independennya merupakan patuh kegiatan, area kegiatan serta kompetensi kegiatan.

Pengetesan Goodness of Fit

Percobaan Goodness of Bugat dipakai buat memperhitungkan ketepatan guna regresi sempel dalam menghargai angka actual. Dengan cara statistik bisa diukur dari angka pemastian, angka statistik F serta angka statistik t. Kalkulasi statistik diucap penting dengan cara statistik, bila angka percobaan statistiknya terletak dalam wilayah kritis(dimana wilayah H_0 ditolak). Kebalikannya diucap tidak penting bilan angka percobaan statistiknya terletak dalam wilayah dimana H_0 diperoleh(Ghozali, 2012)). Percobaan Goodnes of bugat yang dicoba berbentuk Percobaan Penting Perseorangan(Percobaan t) serta Percobaan Penting Patokan Simultan(Percobaan F).

Percobaan Penting Patokan Perseorangan(Percobaan t)

Buat mencoba elastis yang mempengaruhi antara elastis independen kepada elastis terbatas dengan cara perseorangan(individual) hingga dipakai percobaan t. Hipotensi yang dicoba dengan derajat jelas $\alpha = 5\%$ merupakan: Hipotensi yang dicoba dengan derajat jelas $\alpha = 5\%$ merupakan:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2$$

0, tidak terdapat akibat yang positif serta penting dari elastis bebas kepada elastis terbatas.

$$H_a: \beta_1 \neq \beta_2$$

0, terdapat akibat yang positif serta penting dari elastis dari elastis indenden kepada elastis terbatas.

Koefisien Diterminasi(R²)

Koefisien diterminasi(R²) mengukur seberapa jauh keahlian bentuk dalam menerangkan alterasi elastis terbatas ataupun elastis terikat. Angka koefisien pemastian merupakan antara nihil(0) serta satu(1). Angka R yang kecil berarti keahlian variabel-variabel terbatas membagikan hamper seluruh data yang diperlukan buat memperhitungkan alterasi elastis terbatas. Dengan cara biasa koefisien pemastian buat informasi silang(crossection) relative kecil, sebab terdapatnya alterasi yang besar antara tiap- tiap observasi, sebaliknya buat informasi runtun durasi(time series) umumnya memiliki angka koefien pemastian yang besar(Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam riset ini dipusatkan pada pengetesan akibat antara dorongan kegiatan(X1), komunikasi kegiatan(X2) serta kebahagiaan kegiatan(X3) kepada kemampuan pegawai(Y). Populasi dalam riset ini merupakan pegawai PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Unit Ware House, beberapa 347 pegawai. Metode pengumpulan ilustrasi memakai metode Slovin dengan tingkatan ketidakakuratan sebesar 10%, sehabis kalkulasi didetetapkan 78 pegawai PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Unit Ware House selaku ilustrasi dalam riset ini.

Percobaan Instrumen

Percobaan Validitas

Ghozali(2019) melaporkan kalau keabsahan merupakan sesuatu dimensi yang membuktikan tingkatan ataupun keabsahan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang asi mempunyai keabsahan yang besar, serta kebalikannya intrumen yang kurang

asi mempunyai keabsahan yang kecil. Berikutnya hasil r hitung dibanding dengan rtabel dengan derajat signifikansi 5%. Bila didapat harga r hitung, rtabel, hingga biji pertanyaan instrumen bisa dibanding asi. Dengan memandang bagan nilai- nilai r kritis product moment dengan derajat signifikansi 5% serta N= 78 didapat angka rtabel ialah 0, 2199. Tiap- tiap biji pertanyaan instrumen setelah itu dihitung angka r hitung dengan menyamakan antara r hitung dengan rtabel.

Percobaan Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu instrumen lumayan bisa diyakini buat dipakai selaku perlengkapan pengumpul informasi sebab instrumen telah bagus(Arikunto, 2019). Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang apabila dipakai sebagian kali buat mengukur obyek yang serupa, hendak menciptakan informasi yang serupa. Dalam riset ini pengujian reliabilitas yang dipakai merupakan metode Cronbach' s Alpha. Dalam riset ini pengujian reliabilitas yang dipakai merupakan metode Cronbach' s Alpha dengan angka standar 0, 6. Bersumber pada percobaan reliabilitas memakai Cronbach' s Alpha, didapat hasil percobaan reliabilitas instrumen selaku selanjutnya:

Dari hasil kalkulasi reliabilitas membuktikan kalau seluruh elastis yang dipakai dalam riset ini reliable atau profesional, sebab mempunyai angka koefisien Cronbach' s Alpha lebih besar dari angka kritis ialah 0, 6.

Percobaan Anggapan Klasik

Pengujian anggapan klasik dibutuhkan buat mengenali apakah dalam suatu bentuk regresi, angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak alhasil penuh anggapan normalitas. Dan buat mengenali apakah hasil ditaksir regresi yang dicoba betul- betul leluasa dari terdapatnya pertanda multikolinearitas serta pertanda heteroskedastisitas. Pengujian anggapan klasik yang dipakai dalam riset ini merupakan percobaan normalitas, percobaan multikolinearitas serta percobaan heteroskedastisitas.

Percobaan Normalitas

Percobaan ini dicoba buat mengenali apakah dalam suatu bentuk regresi, angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak. Dalam tata cara regresi linier, perihal ini diarahkan oleh besarnya angka random error(e) yang berdistribusi wajar. Bentuk regresi yang bagus merupakan yang terdistribusikan dengan cara wajar ataupun mendekati wajar alhasil informasi pantas buat dicoba dengan cara statistik. Percobaan normalitas pada regresi dapat memakai sebagian tata cara antara lain ialah dengan tata cara probability alur yang menyamakan penyaluran tertimbun dari penyaluran wajar. Bawah pengumpulan ketetapan buat mengetahui kenormalan merupakan bila informasi menabur disekitar garis diagonal serta menjajaki arah diagonal, hingga residual terdistribusi wajar. Sebaliknya bila informasi menabur jauh dari garis diagonal ataupun tidak menjajaki arah diagonal, hingga residual tidak terdistribusi wajar. Pada output diatas bisa dikenal kalau informasi menabur disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, hingga informasi residual berdistribusi wajar.

Percobaan Multikolinearitas

Percobaan Multikolinearitas bermaksud buat mencoba apakah dalam sesuatu bentuk regresi ditemui terdapatnya hubungan dampingi elastis leluasa(bebas). Bentuk regresi yang bagus sepatutnya tidak terjalin hubungan diantara elastis leluasa. Bila elastis leluasa silih berkolerasi, hingga variabel- variabel ini tidak orthogonal. Elastis orthogonal merupakan elastis leluasa yang angka hubungan antara sesama elastis leluasa serupa dengan nihil(Ghozali, 2019). Buat mengetahui terdapat tidaknya multikolinearitas biasanya dengan memandang angka Tolerance serta VIF pada hasil regresi linier. Tata cara pengumpulan ketetapan ialah bila Tolerance lebih dari 0, 10 serta VIF kurang dari 10 hingga tidak terjalin multikolinearitas. Hasil kalkulasi bagan diatas membuktikan kalau angka VIF seluruh elastis leluasa jauh dibawah 10 serta hasil kalkulasi nilai tolerance lebih besar dari 0, 10 yang berarti tidak terdapat hubungan dampingi elastis leluasa. Dengan begitu bisa disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas dampingi elastis leluasa dalam bentuk regresi.

Percobaan Heteroskedastisitas

Percobaan heteroskedastisitas bermaksud buat mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi senantiasa, hingga diucap homoskedastisitas serta bila berlainan diucap heteroskedastisitas ataupun terjalin heteroskedastisitas. Bentuk regresi yang bagus meminta tidak terdapatnya permasalahan heteroskedastisitas. Metode menganalisa anggapan heteroskedastisitas antara lain dengan metode memakai Percobaan scatterplots. Bawah pengumpulan ketetapan buat mengetahui terbentuknya heteroskedastisitas merupakan bila penyebaran informasi tertib serta membuat pola khusus hingga disimpulkan terjalin heteroskedastisitas, sebaliknya bila penyebaran pola tidak tertib serta tidak membuat pola khusus hingga tidak terjalin dilema heteroskedastisitas. Pada output diatas bisa dikenal kalau penyebaran pola tidak tertib serta tidak membuat pola khusus, hingga bisa disimpulkan tidak terjalin dilema heteroskedastisitas dalam informasi yang diolah.

Analisa Regresi

Regresi ialah sesuatu tata cara dalam statistik yang bisa dipakai buat memandang terdapat ataupun tidak terdapatnya ikatan(ikatan kausal ataupun karena dampak) serta diperlihatkan dalam wujud bentuk analitis ataupun pertemuan. Regresi dapat dipakai buat memperhitungkan ataupun meningkatkan suatu bentuk yang direalisasikan dalam wujud pertemuan regresi. Analisa regresi sendiri dipakai buat mengenali sepanjang mana sesuatu elastis mempengaruhi pada elastis yang lain ataupun sebagian elastis yang lain. Pertemuan regresi berganda bisa dipaparkan selaku selanjutnya: elastis dorongan kegiatan(X1), komunikasi kegiatan(X2) serta kebahagiaan kegiatan(X3) mempunyai koefisien regresi berbekas positif, perihal ini berarti ketiga elastis riset itu memiliki akibat positif kepada kemampuan pegawai(Y), alhasil bila terjalin kenaikan dorongan kegiatan(X1), komunikasi kegiatan(X2) serta kebahagiaan kegiatan(X3) hingga hendak tingkatan kemampuan(Y).

Percobaan Godness Of Fit

Percobaan Signifikansi Patokan Parsial(Percobaan Statistik t)

Percobaan t dipakai buat mencoba elastis yang mempengaruhi antara elastis bebas kepada elastis terbatas dengan cara perseorangan(sendiri-sendiri), hingga dipakai percobaan t. Metode t bagan= jumlah responden dikurangi 2 ataupun dituliskan dengan metode: $t \text{ bagan} = 78 - 2 = 76$, ditemui angka t bagan 1, 66515.

Bersumber pada hasil analisa regresi didapat:

1. Elastis Dorongan Kegiatan(X1)

Analisa:

Elastis dorongan kegiatan mempunyai angka t jumlah sebesar 3, 280 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0, 002, sebab angka t jumlah 3, 280 t bagan 1, 66515 serta angka signifikansi(Sig.) 0, 002 < 0, 05 serta berbekas positif, hingga bisa disimpulkan kalau H0 ditolak serta Ha diperoleh, yang maksudnya dorongan kegiatan(X1) dengan cara parsial mempengaruhi kepada kemampuan pegawai(Y).

2. Elastis Komunikasi Kegiatan(X2)

Analisa:

Elastis komunikasi kegiatan mempunyai angka t jumlah sebesar 3, 055 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0, 003, sebab angka t jumlah 3, 055 t bagan 1, 66515 serta angka signifikansi(Sig.) 0, 003 < 0, 05 serta berbekas positif. Hingga bisa disimpulkan kalau H0 ditolak serta Ha diperoleh, yang maksudnya komunikasi kegiatan(X2) dengan cara parsial mempengaruhi kepada kemampuan pegawai(Y).

3. Elastis Kebahagiaan Kegiatan(X3)

Analisa:

Elastis kebahagiaan kegiatan mempunyai angka t jumlah sebesar 3, 284 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0, 002, sebab angka t jumlah 3, 284 t bagan 1, 66515 serta angka signifikansi(Sig.) 0, 002 < 0, 05 serta berbekas positif, hingga bisa disimpulkan kalau H0 ditolak serta Ha diperoleh,

yang maksudnya kebahagiaan kegiatan(X3) dengan cara parsial mempengaruhi kepada kemampuan karyawan (Y).

Percobaan Signifikansi Simultan(Percobaan F)

Pengetesan akibat elastis bebas dengan cara bersama- sama(simultan) kepada pergantian angka elastis terbatas, dicoba lewat pengetesan kepada besarnya pergantian angka elastis terbatas yang bisa dipaparkan oleh pergantian angka seluruh elastis bebas, buat itu butuh dicoba percobaan F. Percobaan F ataupun ANOVA dicoba dengan menyamakan tingkatan signifikansi yang diresmikan buat riset dengan probability value dari hasil riset(Ghozali, 2018). Buat mencari F bagan awal butuh mencari angka $dF1(N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $dF2(N2) = n - k = 78 - 3 = 75$, dengan begitu angka F bagan dari $dF1(2)$ serta $dF2(75) = 3,12$.

Elastis dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan serta kebahagiaan kegiatan mempunyai angka F jumlah sebesar 12,357 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,000, sebab angka F jumlah 12,357 F bagan 3,12 serta angka signifikansi(Sig.) 0,000 < 0,05 serta berbekas positif, hingga bisa disimpulkan kalau H_0 ditolak serta H_a diperoleh, yang maksudnya elastis dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan serta kebahagiaan kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai.

Koefisien Pemastian(R Square)

Analisa R^2 (R Square) ataupun koefisien pemastian pada intinya dipakai buat mengukur seberapa jauh keahlian bentuk dalam menerangkan alterasi elastis terbatas ataupun elastis terikat. Angka koefisien pemastian antara nihil(0) serta satu(1). Angka R^2 yang kecil berarti keahlian variabel-variabel bebas(leluasa) dalam menarangkan alterasi elastis terbatas amat terbatas. Angka yang mendekati satu berarti elastis- elastis terbatas membagikan nyaris seluruh data yang diperlukan buat memperhitungkan alterasi elastis terbatas. Hasil analisa koefisien pemastian pada regresi linier berganda dengan angka R^2 (Adjusted R Square) 0,307 yang berarti akibat dari elastis bebas elastis dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan serta kebahagiaan kegiatan kepada elastis kemampuan

pegawai sebesar 30,7% sebaliknya lebihnya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diawasi.

Pembahasan

Akibat Dorongan Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(b) β_1 nilainya membuktikan sebesar 0,255. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar dorongan kegiatan(X1), hingga kemampuan karyawan (Y) hendak bertambah sebesar 25,5%. Sebab angka koefisien regresi berharga 0,255(positif) dengan angka signifikansi 0,002 < 0,05, hingga dengan begitu bisa dibilang kalau dorongan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H_1 diperoleh.

Akibat Komunikasi Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(b) β_2 nilainya membuktikan sebesar 0,171. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar elastis komunikasi kegiatan(X2), hingga kemampuan pegawai(Y) hendak bertambah sebesar 17,1%. Sebab angka koefisien regresi berharga 0,171(positif) dengan angka signifikansi 0,003 < 0,05, hingga dengan begitu bisa dibilang kalau komunikasi kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H_2 diperoleh.

Akibat Kebahagiaan Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(b) β_3 nilainya membuktikan sebesar 0,321. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tingkatan kebahagiaan kegiatan(X3), hingga kemampuan pegawai(Y) hendak bertambah sebesar 32,1%. Sebab angka koefisien regresi berharga 0,321(positif) dengan angka signifikansi 0,002 < 0,05, hingga dengan begitu bisa dibilang kalau kebahagiaan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H_3 diperoleh.

Akibat Dorongan Kegiatan, Komunikasi Kegiatan serta Kebahagiaan Kegiatan Dengan cara Simultan Terhadap Kemampuan Karyawan

Pada hasil output SPSS mempunyai angka F jumlah sebesar 12, 357 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0, 000, sebab angka F jumlah 12, 357, F bagan 3, 12 serta angka signifikansi(Sig.) 0, 000< 0, 05 serta berbekas positif, hingga bisa disimpulkan kalau H0 ditolak serta Ha diperoleh, yang maksudnya elastis dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan serta kebahagiaan kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H4 diperoleh.

KESIMPULAN

Bersumber pada kesimpulan permasalahan riset yang diajukan, analisa informasi yang sudah dicoba serta ulasan yang sudah dikemukakan pada ayat lebih dahulu, bisa ditarik kesimpulan selaku selanjutnya, Variabel dorongan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 255(positif) dengan angka signifikansi 0, 002< 0, 05, hingga H1 diperoleh. Variabel komunikasi kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 171(positif) dengan angka signifikansi 0, 003< 0, 05, hingga H2 diperoleh. Variabel kebahagiaan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 321(positif) dengan angka signifikansi 0, 002< 0, 05, hingga H3 diperoleh. Variabel dorongan kegiatan, komunikasi kegiatan serta kebahagiaan kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dengan sebab angka F jumlah 12, 357 dan F bagan 3, 12 serta angka signifikansi(Sig.) 0, 000< 0, 05 serta berbekas positif, hingga H4 diperoleh.

Saran

Ada pula anjuran yang bisa diserahkan oleh periset lewat riset ini merupakan, Untuk riset

berikutnya hendaknya periset memakai tata cara lain dalam pengumpulan informasi semacam tata cara tanya jawab, supaya responden dapat membagikan balasan yang cocok dengan kehendaknya.

Penelitian berikutnya hendaknya dicoba pada sebagian posisi, supaya hasilnya tidak cuma menggantikan satu posisi saja, serta diharapkan bisa menaikkan ilustrasi riset alhasil hendak didapat informasi yang lebih asi serta kesimpulan bisa digeneralisasikan. Dalam riset berikutnya diharapkan memakai elastis yang lebih bermacam- macam dengan menaikkan elastis yang lain yang pula mempunyai akibat kepada kemampuan supaya hasil riset lebih komplit serta maksimum.

Keterbatasan Penelitian

Dalam riset ini cuma terbatas pada pemakaian ilustrasi 78 pegawai PT. Pangkal Bintang Rejeki Agen Semarang- Bawen Unit Ware House, dalam riset berikutnya diharapkan periset berikutnya bisa meningkatkan hasil riset dengan meningkatkan industri yang lain selaku ilustrasi serta menaikkan jumlah responden supaya mendapatkan hasil yang lebih cermat serta mempunyai jangkauan yang lebih besar. Periset berikutnya bisa meningkatkan elastis lain yang bisa jadi hendak membuktikan akibat lebih kepada kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arachchige, P. Meter. A. S.(2021). Human NK cells: From development to effector functions. In *Innate Immunity*(Vol. 27, Issue 3, pp. 212–229). SAGE Publications Ltd. <https://atau.atau.org/atau/10.1177/17534259211001512>
- Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember’, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), p. 47.
- Afandi, M., MS, Z., & Neolaka, A. (2021). Causative Correlation of Teacher's Motivation and Discipline in Banyumanik, Semarang City. *International Journal of Instruction*, 14(1), 507-520.
- Agus, Hermawan. 2012. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

- Changgriawan, Garry Surya. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di One Way Production.
- Doni Juni Priansa. 2017, *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Jonathan Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasibuan, Maiayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *JB: Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 70– 79.
- Mahahudin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Bogor: IN MEDIA.
- Novitasari, D. (2021). The Role of Financial Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on Performance through Teacher Personality: Evidence from Indonesian Elementary Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(12), 2975-2985.
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L. and Risnawati (2017) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu', *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), pp. 69–78
- Priyatno, Dwi. (2010). *Puham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Priansa, D. J. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung
- Putra, A. Y., & Ahyani, N. (2021). The Correlation Between Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 424-443.
- Rahmayanti, R., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Impact of Professional Competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Economic Education Analysis Journal*, 10(2).
- Riduan, dan Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, A Rusdy. (2009), *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016:335). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2010). *Statistika Deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang .(2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. preadamedia group.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Saputri, R. Y. D. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kop "Sae" Pujon Malang Jawa Timur) Oleh', *jurnal riset manajemen*.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

