

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SWALAYAN BERKAT KASIH TELUK DALAM

Alwinda Manao
Dosen Univesitas Nias Raya
alwindamano@uniraya.ac.id

ABSTRAK

Berdasarkan hasil studi awal di Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam Tahun 2020 terkesan bahwa tingkat motivasi karyawan relatif rendah. Seharusnya, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan bawahan, agar mau bekerja secara produktif guna untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bersifat asosiatif, dengan menggunakan alat instrumen penelitian angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,169 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai $t_{tabel}=1,697$ karena nilai $t_{hitung}(8,169) > t_{tabel} (1,697)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam. Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam. Peneliti menyarankan (1) Perlu memberikan motivasi kerja setiap saat kepada karyawan Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang; dan (2) Perlu peneliti selanjutnya, jika berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya memperluas lebih banyak lagi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari motivasi kerja dengan sampel yang lebih banyak

Kata Kunci: *Motivasi kerja; kinerja karyawan; swalayan berkat kasih*

ABSTRACT

Based on the results of an initial study at Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam in 2020, it seems that the level of employee motivation is relatively low. Supposedly, motivation questions how to direct subordinates, so they want to work productively in order to realize the goals that have been determined. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam. The type of research used is associative quantitative, using a questionnaire research instrument. The data analysis technique used is simple regression analysis. The results showed that the calculation for the work motivation variable was 8.169 and the significant level was 0.000. While the table value is 1.697 because the value of $t_{count} (8, 169) > table (1.697)$ and a significant level of $0.000 < 0.05$, then the decision is H_a accepted and H_0 is rejected with the meaning that the work motivation variable has a positive and significant effect on the employee performance variable at Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam. The conclusion of this study is that work motivation affects employee performance at Swalayan Berkas Kasih Teluk Dalam. The researcher suggests (1) It is necessary to provide work motivation at all times to employees of Supermarket Berkas Kasih Teluk Dalam in improving employee performance, both now and in the future; and (2) Further research is needed, if you are interested in continuing this research, it is better to expand more on the factors that affect employee performance apart from work motivation with a larger sample

Keywords: *Teacher learning strategies; learning process; teacher's*

A. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah serta biaya murah.

Perkembangan modern saat ini menuntut setiap karyawan yang berada di dalam perusahaan, mampu menyesuaikan diri dan mengikuti arus perkembangannya agar tidak tertinggal dan tidak menjadi suatu kendala kepadanya dalam bidang pekerjaan. Adapun persoalan yang harus dimanfaatkan dan dilakukan oleh setiap karyawan saat ini, seperti penguasaan terhadap pengoperasian komputer.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian upaya tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi kerja, perusahaan harus mengetahui karakteristik karyawan tersebut. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Motivasi kerja salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi ini dapat diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi langsung berupa pengarahan, pengawasan, dan petunjuk. Sedangkan motivasi tidak langsung berupa pemberian kesempatan untuk maju, penghargaan, insentif dan fasilitas kerja.

Persoalan kinerja karyawan adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan karyawan di dalam organisasi tersebut dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah

maupun kualitasnya. Manajemen perusahaan menginginkan seorang karyawan yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan di dalam usaha tersebut. Faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan yakni mutu atau kualitas pekerjaannya, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Swalayan Berkas Kasih Telukdalam merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam bidang penjualan segala jenis produk yang dibutuhkan pasar. Berdasarkan hasil observasi peneliti, keberadaan usaha ini di lingkungan pasar sangat strategis dan mencapai keberhasilan. Namun, bagaimanapun sebuah perusahaan yang mencapai keberhasilan tanpa adanya kesejahteraan karyawan berarti perusahaan tersebut telah gagal dalam memanajemen sumber daya manusia didalamnya. Fenomena yang terjadi di Swalayan Berkas Kasih Telukdalam dimana karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan masa kerjanya mencapai 9 tahun, sama insentifnya dengan karyawan yang baru berbulan-bulan. Selain itu juga, gaya kepemimpinan yang baik kurang diterapkan dalam memotivasi karyawan seperti pada pengawasan langsung. Melakukan pengawasan langsung merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi karyawan. Apabila karyawan mengalami kendala baik dalam pencarian produk, segi pelayanan, menyusun barang atau memberikan informasi kepada konsumen ketika adanya pengawasan dari pimpinan akan memudahkan karyawan untuk memperbaiki dan memecahkan masalah yang dihadapinya. Segala bentuk pengawasan di Swalayan Berkas

kasih Telukdalam dimonitoring lewat CCTV (Closed Circuit Television).

Berdasarkan hasil studi awal melalui observasi di Swalayan Berkat Kasih Teluk Dalam Tahun 2020 terkesan bahwa kurangnya peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi melalui pengarahan serta pengawasan kepada karyawan. Seharusnya, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan bawahan, agar mau bekerja secara produktif guna untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Ada pun tujuan dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Berkat Kasih Teluk Dalam.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya.

Motivasi kerja merupakan suatu gerakan perilaku individu di dalam organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang dapat menguntungkan organisasi.

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penelitian ini dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikan 0.05 (signifikan 5% atau 0.05 adalah ukuran standar yang digunakan dalam penelitian).

Menurut Nunnally dalam Gozhali (2001:140) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ dengan rumus *Cronbach Alpha*.

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) "Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari

individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti". Sumber data diperoleh dari karyawan melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh karyawan Berkat Kasih Telukdalam Tahun 2020.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data berupa kuesioner atau angket. Adapun dalam kuesioner dibagi dalam dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2012:132) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian deskriptif untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Swalayan Berkat Kasih Telukdalam Tanggal 10 Februari Tahun 2021. Objek dalam penelitian adalah seluruh karyawan Swalayan Berkat Kasih Telukdalam.

Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja. Masing-masing

variabel dituangkan dalam bentuk indikator dibuat butir pernyataan (instrumen). Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan, untuk variabel motivasi kerja (X) sebanyak 15 item pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 15 item pernyataan, dengan responden sebanyak 30 orang. Dalam mendeskripsikan setiap variabel penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Perhitungan mengenai skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing pernyataan dengan terlebih dahulu berdasarkan skala likert.

Pada bagian ini akan mengkaji tentang hasil pengolahan data mulai dari pengujian instrumen penelitian, pengujian hipotesis dan regresi linier sederhana.

Pengujian instrumen untuk mengetahui kelayakan dan kesasihan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Ada 2 (dua) konsep yang digunakan untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan terpercaya. Uji validitas dan reliabilitas data akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X) kepada 10 responden dengan jumlah skor item pernyataan 15 di Alfa Midi Market Telukdalam. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) kepada 10 responden dengan jumlah skor item

pernyataan 15 di Alfa Midi Market. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0 dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka hasil pengujian hipotesis secara parsial mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Swalayan Berkat Kasih Telukdalam.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji parsial (uji t).

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Berkat kasih Teluk Dalam dengan persamaan regresi yang diperoleh.

Kurangnya tercapai kinerja karyawan yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi merupakan salah satu permasalahan yang terdapat di Swalayan Berkat Kasih Teluk Dalam. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu dimaksimalkan melalui motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Hal ini untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan tentu untuk mencapai tujuan Swalayan yaitu memperoleh keuntungan yang maksimal.

Perhatian organisasi terhadap fasilitas-fasilitas yang mendukung dapat dijadikan sebagai dorongan kepada karyawan untuk memaksimalkan kinerja dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen Swalayan perlu mencatat hal-hal apa saja yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut seperti telepon, komputer, akses internet, serta

fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga kinerja karyawan juga di dalam melaksanakan pekerjaan relatif meningkat sehingga proses pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud.

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 8,169 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, df 30 adalah sebesar 1,697, karena nilai t_{hitung} (8,169) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Swalayan Berkat Kasih Teluk Dalam 2020. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Solihin (2010:155) menyatakan bahwa “Seseorang akan termotivasi untuk melakukan upaya terbaiknya apabila ia memiliki ekspektansi, yaitu persepsi yang dimiliki seseorang bahwa upaya yang dilakukannya tersebut akan menghasilkan kinerja yang tinggi”.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Berkat Kasih Teluk Dalam telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh Olivia Theodora (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.

Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan terhadap penelitian saat ini dimana tujuan penelitiannya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang dimiliki terletak pada tahun pelaksanaannya dan objek penelitian dimana penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2015 sedangkan pelaksanaan penelitian saat ini pada tahun 2021. Objek penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. Sejahtera Motor Gemilang sedangkan objek penelitian saat ini dilaksanakan di Swalayan Berkat Kasih Teluk Dalam.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka perlu adanya kemampuan manajemen Swalayan dalam meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan seperti daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan. Tujuan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan di Swalayan Berkat Kasih Teluk Dalam, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

Adanya kinerja karyawan yang maksimal karena didukung dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti pemberian insentif yang memadai, penghargaan, bonus, perhatian dan pengawasan. Bagian ini merupakan salah satu dari bentuk motivasi yang harus diberikan oleh pimpinan swalayan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat mendorong mereka untuk memaksimalkan pekerjaan dalam organisasi sehingga memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu keberuntungan selama periode tertentu.

Pemenuhan kebutuhan karyawan melalui pemberian insentif sesuai

dengan ketercapainya kinerja karyawan selama periode tertentu dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen lebih memaksimalkan kinerja kembali di masa waktu yang akan datang, dengan tujuan untuk memperoleh insentif lebih baik lagi. Selanjutnya penghargaan juga salah satu cara untuk memotivasi anggota untuk memberikan semangat sehingga mau melaksanakan tugas dengan baik. Pemberian bonus menjadi salah satu cara ampuh dalam menarik perhatian anggota agar adanya sikap loyal dan mau memaksimalkan pekerjaan dengan baik. selain itu, pengawasan juga menjadi cara untuk memotivasi karyawan dimana karyawan begitu senang karena diperolehnya perhatian dari atasan kerja langsung.

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi dan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Faktor kemampuan*

Kemampuan yang diperoleh dari pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Faktor kemampuan ini meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi.

2. *Faktor motivasi*

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam tujuan yang diharapkan. Faktor motivasi meliputi kedisiplinan, pendidikan dan semangat kerja secara pribadi.

3. *Keterbatasan Hasil Penelitian*

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan beberapa faktor penting untuk diperhatikan oleh peneliti-peneliti di masa yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya. Adapun keterbatasan hasil penelitian ini, yaitu:

- a. Jumlah responden yang hanya 30 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan yang sesungguhnya.*
- b. Proses pengambilan data dimana informasi yang diberikan responden melalui lembar angket tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya karena terkadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman responden yang berbeda, serta faktor lain seperti faktor kejujuran responden dalam pengisian lembar angket yang masih tidak sepenuhnya.*

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif karena $t_{hitung} (8,169) > t_{tabel} (1,697)$ dan signifikan karena taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap variabel kinerja karyawan di Swalayan Berkat Kasih Teluk Dalam. Oleh karena itu, perlu adanya kemampuan manajemen Swalayan dalam meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan seperti daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan. Tujuan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan di Swalayan Berkat Kasih Teluk

Dalam, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

Merujuk dari kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Kepada pimpinan Swalayan Berkat kasih Teluk Dalam perlu memberikan motivasi kerja setiap saat kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.
2. Kepada peneliti selanjutnya, jika berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya memperluas lebih banyak lagi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari motivasi kerja dengan sampel yang lebih banyak.
3. Bagi guru hendaknya memperluas dan mengembangkan khususnya pengetahuan mengenai konsep-konsep tentang motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja dan memberikan pengajaran kepada siswa di sekolah.
4. Bagi siswa hendaknya mempelajari pengetahuan mengenai motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja guna untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

Sumber dari Buku

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Pubishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Analisis*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2011 *Memahami Good Governance: dalam perspektif sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tim, STKIP. 2017. *Panduan Penulisan Skripsi*. Telukdalam: Nias Selatan.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Winardi J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Sidoarjo Zifatama Publishing.

Sumber dari Internet

Pustaka dari Jurnal/Artikel

Akbar, Rizky Dimas. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. Vol. 2, No. 1-FISIP. Surabaya: Universitas Arilangga.

Devita, Maria. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP*. Vol. 4, No. 2. Universitas Riau.

Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insetif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 2. Surabaya: STIESIA.

Luthfi, Ridwan Isya. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 13, No. 1. Universitas Brawijaya.

Medianwar, Prabadwipa. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*. Vol. 2, No. 4.

Nurchayati, Wiwiet Eka. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 2. Universitas Merdeka Malang.

Sarinadi, Ni Nengah. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Loham Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 4, No. 1. Universitas Pendidikan Ganesha.

Setiawan, Hidayat Alan dan Siagian, Hotlan. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Jurnal Agora Program Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No. 3. Universitas Kristen Petra-Surabaya.

Tanuwiwono, Mitchael Hutomo. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Agora*. Vol. 3, No. 2. Universitas Kristen Petra.

Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*. Vol. 3, No. 2. Universitas Kristen Petra.

Wuwungan, Ronna Yulia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2. Universitas Ratulangi.

Yossa, Sevvly dan Zunaidah. 2013. Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 11, No. 4. Universitas Sriwijaya.

Pustaka dari Skripsi/Tesis/disertai

Sisardi. 2016. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur*. Skripsi Tidak diterbitkan. Jakarta: Universitas Terbuka.

Pustaka dari Internet

Nurjaya 2016. Kinerja Karyawan. *Blogger* (Online) ([https://www.gomarketingstrategic.com/2016/06/pengertian – kinerja – manfaat - dan faktor.html](https://www.gomarketingstrategic.com/2016/06/pengertian-kinerja-manfaat-dan-faktor.html)) diakses 12 Mei 2020.