

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG TANJUNG

Erni Erli Yanti*, Saroyo
ernierliy@gmail.com , saroyo@stiatabalong.ac.id

Program Studi Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung – Tabalong
Telp./Fax (0526) 2022484 Kode Pos 7012
Email : info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Dorongan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik pastinya di dorong oleh berbagai faktor antara lain motivasi karyawan. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. motivasi merupakan hubungan seorang individu dengan pekerjaannya adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Finance Cabang Tanjung serta Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Finance Cabang Tanjung. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 32 orang, sementara teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari kuisioner dan dokumentasi dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi liner sederhana, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t. Hasil penelitian menunjukan bahwa Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Tanjung. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Tanjung sebesar 53,8%, sedangkan 46,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengaruh, Motivasi, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MEGA FINANCE TANJUNG BRANCH

ABSTRACT

The drive to get good employee performance is certainly driven by various factors, including employee motivation. Motivation is important because motivation supports human behavior so that they are willing to work hard and enthusiastically in achieving optimal results. Motivation is an individual's relationship with his work and that a person's attitude towards work can very well determine success or failure. The aim of this research is to determine the influence of motivation on employee performance at PT Mega Finance Tanjung Branch and to determine the magnitude of the influence of motivation on employee performance at PT Mega Finance Tanjung Branch. The research was carried out using a quantitative approach. The population of this study was 32 people, while the sampling technique used in this research was a total sampling technique with a sample size of 32 people. The data collection method used consisted of questionnaires and documentation using a Likert scale. Data analysis techniques include validity tests, reliability tests, normality tests, simple liner regression analysis, coefficient of determination tests and hypothesis tests consisting of the t test. The research results show that there is an influence of motivation on employee performance at PT. Mega Finance Tanjung Branch . The magnitude of the influence of motivation

on employee performance at PT. Mega Finance Tanjung Branch was 53.8 % , while the other 46.2% was influenced by variables not discussed in this research.

Keywords : *Influence, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi. Peran organisasi tergantung dari kinerja orang-orang yang berada di dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu dan pengambil keputusan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalam sebuah organisasi tentu saja haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja karyawan bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata baik untuk kurun waktu tertentu. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa-bangsa lainnya di dunia (Sinambela, 2012).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan

menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2012).

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh

karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dorongan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik pastinya di dorong oleh berbagai faktor antara lain motivasi karyawan. Menurut (Hasibuan M. , 2010) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbin & Judge, 2015). Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut (Robbin & Judge, 2015) motivasi merupakan hubungan seorang individu dengan pekerjaannya adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Salah satu perusahaan pembiayaan multinasional yang berada di Tanjung adalah PT. Mega Finance Cabang Tanjung. Mega Finance merupakan perusahaan yang bernaung di bawah CT Corpora. PT. Mega Finance Cabang Tanjung mempunyai 32 karyawan aktif dalam menjalankan roda bisnisnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada tahun 2019, tingkat absensi karyawan meningkat setiap bulannya sehingga berdampak pada kinerja karyawan juga menurun. Menurut salah satu pimpinan PT. Mega Finance Cabang Tanjung, meningkatnya absensi karyawan disebabkan menurunkan pendapatan setiap karyawan sehingga karyawan mencari sampingan dalam memenuhi kebutuhan. Salah satu alasan berkurangnya pendapatan karyawan karena penjualan PT. Mega Finance Cabang Tanjung semakin menurun setiap bulannya. Menurut (Mangkunegara A. , 2016), motivasi merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti kecukupan makan, minum, gaji, dan keamanan kondisi kerja.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Finance Cabang Tanjung dan untuk mengetahui besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Finance Cabang Tanjung.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Rangga Mahardhika (2018)

Peneliti (Mahardhika, 2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%

2. Usri Nani Yunarifah (2012)

Penelitian (Yunarifah , 2012) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebon Agung Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel gaya kepemimpinan instruktif terhadap dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang diperkuat oleh nilai koefisien determinasi sebesar 62.8% dan sisanya sebesar 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Ridwan Isya Luthfi (2014)

Penelitian (Luthfi , 2014) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Hasil analisis menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000 dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,1%.

4. Noorlaily Maulida (2018)

Penelitian (Maulida , 2018) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin. Analisis data yang digunakan adalah dengan uji regresi dengan menggunakan program SPSS for windows 21. Hasil penelitiannya adalah motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin.

5. Olivia Theodora (2015)

Penelitian (Theodora , 2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya.

Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut (B. Uno, 2012) menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan sesuai uraian tugas dan pengarahannya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbin & Judge, 2015).

Menurut (Winardi, 2016) mengatakan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut (Hasibun, 2015) mengatakan bahwa motivasi merupakan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Menurut (Sondang P S. , 2014)(dalam Abbas, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mc Donald (dalam (A.M. Sadirman, 2011), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Ada tiga elemen penting yang terkandung dalam pernyataan Mc Donald tersebut yaitu motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; dan motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi yaitu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan.

(Pamela, A.O & Oloko, 2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) juga menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014).

b. Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut (Hasibuan M. , 2008) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut (Winardi, 2016) dapat bersifat negatif dan positif, yakni :

1. Motivasi positif

Motivasi positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

d. Indikator Motivasi

Menurut (Wibowo, 2011), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi, meliputi :

- a) Target kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Tanggung jawab
- d) Resiko

2. Kebutuhan memperluas pergaulan, meliputi :

- a) Komunikasi
- b) Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, meliputi :

- a) Pemimpin
- b) Duta perusahaan
- c) Keteladanan

Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Menurut (Edy, 2011) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Sedangkan yang dikemukakan oleh (Mangkunegara A. , 2007) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain yang dijelaskan oleh (Irham, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

b. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dimana situasi yang mendukung, misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruang yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan, serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian prestasi kerja yang tinggi. Disinilah letak peranan seorang pemimpin untuk dapat lebih teliti didalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara A. , 2016), yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi (tujuan kerja).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor menurut (Robbins & Judge, 2009), yaitu:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja
3. Komitmen
4. Persepsi

Prestasi kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana apabila pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen. Dengan kata lain pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun non material.

c. Tujuan penilaian kinerja

Menurut (Bangun, 2012), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

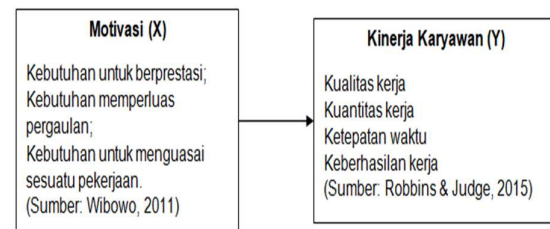
d. Indikator kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut (Robbin & Judge, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, berupa mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, adalah ketepatan kerja dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Keberhasilan kerja adalah kesesuaian hasil kerja dengan standar dan target perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Peneliti 2020

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga

hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012). Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini, variabel X yaitu motivasi dengan variabel Y adalah kinerja karyawan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan proses SPSS20. Alasan dipilihnya jenis penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Tanjung.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Tanjung sebanyak 32 karyawan.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut (Sugiyono, 2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan populasinya dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi menurut teori Arikunto diatas yaitu karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Tanjung sebanyak 32 responden dengan teknik sensus. Menurut

(Sugiyono, 2014), teknik sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet (Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 32 responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011). Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, data sekunder di dapatkan melalui dokumentasi penilaian kinerja, gambaran perusahaan serta dokumentasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Vaiabel Penelitian dan Definisi Operasional

1) Variabel Dependen

- a. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara A. , 2016).

2) Variabel Independen

- a. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (B. Uno, 2012).

Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi software SPSS20. Tahapan analisis data dalam penelitian yaitu uji instrumen, uji normalitas, persamaan regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji pengaruh (uji t).

a) Uji Validitas

Dalam menguji validitas tiap butir soal, maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Dengan diperolehnya indeks validitas tiap butir soal, dapat diketahui butir soal mana yang memenuhi syarat bisa dilihat dari indeks validitasnya. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan r tabel statistik. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan indikator tersebut valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05, maka dapat dikatakan indikator tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliable atau handal bila nilai koefisien Cronbach's Alpha ≥ 0.6 (Nunally dalam Ghozali, 2001:27).

Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien Cronbach's Alpha yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat internal consistency reliability dan sebaliknya bila koefisien Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0.2 maka dianggap kurang handal atau tidak terdapat internal consistency reliability.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas.

d) Analisis Regresi Sederhana

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan suatu metode analisis statistik yang mempelajari pola hubungan antara dua variabel yaitu variabel X dan Y. Persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b X + e$$

e) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variasi variabel bebas pada model yang dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien Determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

f) Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 , maka dikatakan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri

terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Instruktif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tanjung Tabalong

Untuk menentukan persamaan regresi dari variabel motivasi (X) terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Mega finance cabang Tanjung adalah dengan cara melihat besarnya konstanta dan koefisien regresi seperti yang terlihat pada tabel berikut ini. Tabel 1. Hasil Pengujian Persamaan Regresi X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1		
	(Constant)	.758 .551
	Rata-rata skor motivasi	.880 .144

Sumber : Data Diolah 2020

Pada tabel *coefficients* yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Hasil analisis regresi dan diperoleh koefisien untuk variabel motivasi(X) sebesar 0,880, dengan konstanta sebesar 0,758 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,758 + 0,880 X_1$$

Persamaan regresi linier sederhana diatas, sebagai berikut:

- 1) Nilai a = 0,758 merupakan nilai konstanta yang artinya ketika variabel motivasi dianggap konstan atau tidak ada, maka besar nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,758.
- 2) Nilai bX1 = 0,880 merupakan nilai pada variabel motivasi artinya bila variabel motivasi dinaikkan 1 point maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,880.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa apabila terjadi kenaikan setiap satu skor variabel motivasi maka akan

meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mega finance cabang Tanjung sebesar 0,880 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan setiap satu skor variabel motivasi maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Mega finance cabang Tanjung sebesar 0,880. Dengan demikian, semakin bagus motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mega finance cabang Tanjung

Untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel gmotivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega finance cabang Tanjung, maka dapat dilakukan analisis secara regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 20. Sedangkan rumusan hipotesis yang diajukan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega finance cabang Tanjung adalah sebagai berikut:

- 1) H_a : Ada pengaruh motivas terhadap kinerja karyawan PT. Mega finance cabang Tanjung
- 2) H_o : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega finance cabang Tanjung

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_o diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh X terhadap Y

Model	t	Sig.
1		
	(Constant)	1.377 .179
	Rata-rata skor motivasi	6.096 .000

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan hasil olah data tabel *coefficients* dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil variabel motivasi (X) mendapatkan statistik uji t = 6,096 dengan

signifikan 0,000. Koefisien hasil uji t dari motivasi (X) menunjukkan tingkat signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (<5%). Untuk t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 6,096, sedangkan untuk mengetahui nilai t tabel maka digunakan rumus $t_{\text{tabel}} = t_{(a/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 35)} = 2.042272456$, hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2.042272456.

Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,096 > 2.042272456$), maka dapat disimpulkan motivasi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Mega finance cabang Tanjung. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Mega finance cabang Tanjung

2. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung

Untuk menentukan besaran pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung, maka dapat ditentukan dengan cara melihat besar koefisien determinasi R^2 (R square) seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Besar Pengaruh X terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.538	.28087

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 (R Square) adalah sebesar 0,553 dan nilai Adjusted R Square besarnya pengaruh motivasi sebesar 0,538 terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung dengan persentase sebesar 53,8%, adapun 46,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden terhadap 9 pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator didapatkan nilai tertinggi dan terendah pada setiap indikator yang terdiri dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan. Adapun nilai t_{hitung} tertinggi ada pada item X1.3, X1.4, X1.6 dan X1.8 yang termasuk pada indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan dengan nilai 0,768. Adapun nilai terendah ada pada item X1.5 dan X1.7 yang termasuk pada indikator kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan dengan nilai 0,393. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai terendah tanggapan responden mengenai motivasi (X) ada pada indikator kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan. Bertolak dari permasalahan tersebut penting bagi karyawan untuk dapat meningkatkan lagi kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan dalam penerapan motivasi yang telah dilakukan, yaitu dengan cara memberikan dorongan motivasi serta memberikan reward agar kinerja karyawan meningkat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dalam diri karyawan tanpa paksaan ataupun tekanan dari atasan.

Sementara tanggapan responden terhadap 8 pertanyaan yang terdiri dari 4 indikator didapatkan nilai tertinggi dan terendah pada setiap indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keberhasilan kerja. Adapun nilai t_{hitung} tertinggi ada pada item Y1.1, Y1.2, Y1.6 dan Y1.7 yang termasuk pada indikator u kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keberhasilan kerja dengan nilai 0,718 dan terendah ada pada item Y1.4 yang termasuk pada indikator kuantitas kerja dengan nilai 0,524. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai terendah tanggapan responden mengenai kinerja (Y) ada pada indikator kuantitas kerja. Bertolak dari permasalahan tersebut penting bagi karyawan untuk dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung dengan cara memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang berprestasi, mengerjakan

pekerjaan tepat waktu serta membantu karir mereka dalam upaya promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana dapat dilihat pada tabel *coefficients* yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Hasil analisis regresi dan diperoleh koefisien untuk variabel motivasi (X) sebesar 0,880, dengan konstanta sebesar 0,758 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,758 + 0,880 X$. Persamaan ini dapat diinterpretasikan konstanta (a) : 0,758, nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor variabel motivasi mengalami penurunan, maka skor kinerja akan semakin berkurang. Sementara koefisien b : 0,880, koefisien variabel kinerja bernilai positif artinya, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung adalah bernilai positif dan cukup kuat.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa apabila terjadi kenaikan setiap satu skor variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung sebesar 0,880 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan setiap satu skor variabel motivasi maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung sebesar 0,880. Dengan demikian, semakin bagus motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung.

Sementara berdasarkan hasil olah data tabel *coefficients* dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil variabel motivasi (X) mendapatkan statistik uji $t = 6,096$ dengan signifikan 0,000. Koefisien hasil uji t dari motivasi (X) menunjukkan tingkat signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (<5%). Untuk t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 6,096, sedangkan untuk mengetahui nilai t tabel maka digunakan rumus $t \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1) = t (0,025; 35) = 2,042272456$, hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,042272456. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,096 > 2,042272456$), maka dapat disimpulkan motivasi(X) memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung.

Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 (R Square) adalah sebesar 0,553 dan nilai Adjusted R Square besarnya pengaruh motivasi sebesar 0,538 terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung adalah sebesar 53,80%, adapun 46,20% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Mahardhika, 2018) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia sebesar 64,3%, penelitian (Yunarifah, 2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 62,8%, serta penelitian (Luthfi, 2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,1%. Sebaliknya membantah penelitian (Maulida, 2018) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian (Theodora, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kuatnya hubungan variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Tanjung karena tanggapan karyawan pada motivasi sangat setuju terhadap mutu atau kualitas kerja yang telah dilakukan, karyawan sangat tanggung jawab terhadap tugasnya, dan persahabatan di tempat kerja karyawan terjalin dengan baik. Karyawan juga setuju terhadap pencapaian target kerja selama ini, bagaimana karyawan bisa menanggung resiko jika berkinerja kurang baik, serta karyawan sangat bertanggungjawab pada organisasi. Juga tanggapan karyawan pada kinerja menyatakan bahwa sangat setuju terhadap ketelitian karyawan

dalam pekerjaan, pencapaian kinerja dengan target karyawan, ketepatan menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian dengan standar organisasi, serta karyawan setuju terhadap kinerja karyawan yang telah dicapai, jumlah pekerjaan yang sesuai deskripsi kerja, kesesuaian dengan target organisasi dan kesesuaian dengan target organisasi yang telah dicapai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Tanjung.
2. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Tanjung sebesar 53,8%, sedangkan 46,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Tanjung, adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan sebaiknya memberikan motivasi secara personal kepada karyawan misalnya memberikan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dalam memimpin unit tugas sehingga bisa bertanggungjawab dan termotivasi untuk meningkat kinerjanya.
2. Dalam hal hasil kinerja sebaiknya pimpinan memberikan reward kepada karyawan dengan kinerja terbaik misalnya mencapai target 100% atau lebih dijadikan sebagai karyawan teladan sehingga karyawan pasti bersaing sehat untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sadirman. (2011). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT.Rajagrafindo.
- Aziz, A., & Aziz, M. (2018). *Manajemen*. Bandung: Mardika Group.
- B. Uno, H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S. (2017). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Effendi, T. (2016). *Sumber Daya Manusia : Peluang Kerja dan Kemiskinan (Edisi II) Cetakan ke V*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibun. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Herman, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Husein, U. (2017). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: RajawaliPers.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- KBBI. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT (Persero).

- Luthfi , R. I. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Agrifitia*, 2(1), 22-33.
- Mahardhika, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maulida , N. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 332-359.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Pamela, A.O, & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5.
- Prawironegoro, D., & Siswandoko, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2017). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed.). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian), Cetakan 1*. Yogyakarta: CAPS.
- Theodora , O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140-147.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya Cetakan-4*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yunarifah , U. N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Semarak*, 3(1), 111-122.