

**PENGGUNAAN METODE DESKRIPTIF KUANTITATIF DALAM
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Irwanto¹, Fitri Nabila², Ika Sari Dewi³, Iswandi Idris^{4*}, Fajrillah⁵
^{1,3}Dosen Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan
²Alumni Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan
⁴Dosen Teknik Industri, Politeknik LP3I Medan
⁵Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBBI Medan

Politeknik LP3I Medan, Jl. Sei Serayu No. 48 D Medan
*E-mail: iswandi.idris@plm.ac.id

ABSTRACT

Motivation is a support or a fundamental reason for one's fighting spirit to do something. While the performance is the measure, and or quality of work of people or groups within the organization in carrying out the main tasks. Functions which guided by norms, standard operating rules, criteria and measurements that set or applicable in the organization. This study aims to decide work enthusiasm on employee performance at PT. XYZ in Medan. Data obtained from questionnaires distributed to respondents numbered 14 people using saturated sampling. The research method used is quantitative descriptive. The results of this study note the regression equation of $Y = 73,580 + 353X$ with a positive value that work enthusiasm has a positive effect on employee performance. While the results of the T test can be seen the results of the T table for $df = 12$ with a level of 10% while the T count obtained from this study showed a value of 4.346. Due to $T \text{ count} > T \text{ table} = 4.346 > 0.1$, then H_a accepted and H_o rejected. Thus, the determination test results obtained with the number R^2 (R Square) of $0.36 \times 100\% = 0.36\%$. Therefore, it can say that the independent variable influences the dependent variable by 0.36% and the remaining 99.64% is influenced by other variables or indicators not examined in this study.

Keywords : *Work Motivation, Employee Performance, Validity test, Reliability test, multiple linear regression*

PENDAHULUAN

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). Motivasi yang ada pada seseorang menjadi kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Sumber daya manusia yang ada saat ini belum cukup menjamin untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat mendorong minat dan semangat karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat diandalkan kinerja karyawannya agar selalu mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Tentunya dengan adanya kinerja karyawan tentunya akan lebih cenderung untuk meningkat seperti adanya disiplin kerja dan komitmen dalam bekerja.

Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik pula (Martina and Syarifuddin, 2014). Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan (Pojuh, Tewal and Moniharapon, 2014). Tingkat pendidikan, motivasi, keterampilan dan tingkat penghasilan karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas (Iswandi Idris, Helviana Hasibuan, Doni Efriza, 2017) kerja (Doni Efriza, 2018). Motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan (Suprihati, 2014). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Agusta *et al.*, 2013). Kompensasi sangat penting bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan (Supatmi, 2014). Perusahaan-perusahaan perlu menciptakan kesadaran akan keseimbangan antara kecerdasan konvensional dengan kecerdasan emosi pada karyawan-karyawannya melalui pelatihan-pelatihan untuk menciptakan karyawan yang berprestasi tinggi sehingga produktivitas perusahaan makin meningkat (Winarno, 2008). Disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan (Rofi, 2012). Pembebanan pekerjaan harus sesuai dengan keahlian dan bidang karyawan, memberikan pelatihan khusus kepada karyawan dan pemberian gaji harus disesuaikan dengan beban pekerjaan karyawan (Christianto and Putra, 2016). Perusahaan melakukan penilaian dengan KPI (Key Performance Indicator), yang dinilai dari karyawan ialah kerjasama, kemampuan, loyalitas, dan tanggung jawab (Yolanda *et al.*, 2015)

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Outsourcing dengan pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta keluar negeri khususnya ke malaysia. Kinerja karyawan PT. XYZ menjadi tolak ukur bagi kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawannya adalah motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terdapat beberapa indikasi yang mencerminkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. XYZ masih belum maksimal. Sebagai contoh tingkat motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan, beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja dan bahkan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas. Ada kalanya kinerja karyawan disebuah perusahaan kurang maksimal. Padahal perusahaan telah memberikan fasilitas-fasilitas yang dirasa cukup terhadap karyawan. Hal tersebut diduga karena kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena itulah peneliti tertarik untuk menganalisis apa yang sebenarnya menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan tersebut, maka peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian yaitu: “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Medan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Jenis data yang dipakai peneliti terdiri dari :

1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari perusahaan, dengan dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada karyawan yang bekerja di PT. XYZ. Data ini adalah jenis sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan harus diolah lagi.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015) adalah “ Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Penelitian itu membutuhkan data sekunder berupa informasi dari buku-buku dan jurnal dari internet untuk memenuhi kajian pustaka.

Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari data penelitian diperoleh. Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Data Internal

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan penelitian lapangan (*field research*) dalam perusahaan dimana riset dilakukan.

2. Data Eksternal

Data eksternal yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dikutip berupa buku, jurnal penelitian dari luar perusahaan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 14 orang pada bagian Staff Admin dan Marketing pada PT. XYZ.

Sampel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut.”

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 20 orang. Atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 14 orang karyawan khususnya pada bagian Staff Admin dan Marketing pada PT. XYZ.

Defenisi Operasional

Definisi Operasioanl yang akan dijelaskan yaitu :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Motivasi

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)“Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015).

Motivasi (X)	Motivasi kerja adalah dorongan dari luar maupun dari dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat dalam bekerja dengan sebaik mungkin dan mendapatkan hasil kerja sesuai yang diinginkan seseorang tersebut maupun organisasi.	1. Promosi 2. Penghargaan 3. Gaji 4. Kondisi Kerja	Likert
---------------------	--	---	--------

Kinerja (Y)	Kinerja merupakan proses bagaimana melakukan sebuah pekerjaan agar pekerja dapat membantu pencapain tujuan organisasi.	1. Kemampuan dan Keahlian	Likert
		2. Pengetahuan	
		3. Kepuasan Kerja	
		4. Lingkungan Kerja	
		5. Motivasi Kerja	
		6. Disiplin Kerja	
		7. Komitmen	

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid (Sugiyono, 2015)

Dalam perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi x dan y yaitu bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan antara variabel x dan y.

x = variabel yang mempengaruhi

y = variabel yang dipengaruhi

n = jumlah sampel

Kemudian hasilnya disesuaikan dengan syarat kevalidan instrument nilai r dibawah ini:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut akan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Realibilitas berkenaan dengan derajat kosistensi dan stabilitas data atau temuan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal. Jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistic cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0,60.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun langkah – langkah yang akan digunakan adalah:

- 1. Menentukan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berhubungan dengan ada tidak nya pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu Komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

- 2. Menentukan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 10\%$
- 3. Menentukan t hitung dengan menggunakan SPSS 20.00
- 4. Kriteria pengujian

- a. H_0 ditolak bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b. H_a diterima bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dengan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen dan dengan rumus sebagai berikut :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Metode dengan menggunakan analisis data program software SPSS *ver. 20.00*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Cara kita mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. XYZ, peneliti sudah menyebarkan kuisioner dengan memilih jawaban yang sudah disiapkan sesuai dengan kondisi yang ada pada indikator peneliti 14 karyawan responden.

Tabel 2. Jumlah Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	50,0	50,0
	2,00	3	21,4	71,4
	4,00	4	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0

Berdasarkan **Tabel 2.** menerangkan bahwa masa kerja karyawan 1-5 tahun berjumlah 7 orang atau 50% lebih banyak dibandingkan dengan masa kerja 6-10 tahun dengan jumlah responden 3 orang atau 21,4%.

Tabel 3. Jumlah Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	28,6	28,6
	2,00	5	35,7	64,3
	3,00	5	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0

Berdasarkan **Tabel 3.** menyatakan pendidikan Akademik/Sederajat dan Stara satu (S1) seimbang dengan jawaban responden 5 atau 35,7% dan yang paling sedikit diperusahaan menunjukkan pendidikan SMA/Sederajat dengan jawaban responden sebanyak 4 orang atau 28,6%.

Pengujian Validitas Kuisoner Kinerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *software SPSS ver. 20.00* berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan.

Adapun uji validitas kuisoner sebagai berikut:

- a. Nilai r tabel diketahui dengan $\alpha = 0,1 \%$ dan $n=14$ maka $r \text{ tabel} = 0,4575$
- b. Jika $r \text{ hitung} > 0,4575$ maka dinyatakan valid dan jika $r \text{ hitung} < 0,4575$ maka dinyatakan tidak valid.
- c. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,604	0,4575	Valid
2	0,573	0,4575	Valid
3	0,649	0,4575	Valid
4	0,791	0,4575	Valid
5	0,808	0,4575	Valid
6	0,866	0,4575	Valid
7	0,606	0,4575	Valid
8	0,560	0,4575	Valid
9	0,560	0,4575	Valid
10	0,836	0,4575	Valid
11	0,829	0,4575	Valid
12	0,634	0,4575	Valid
13	0,652	0,4575	Valid
14	0,672	0,4575	Valid

Pengujian Reliabilitas Kuisoner Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS ver. 20.00* berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	8

Berdasarkan Uji Reliabilitas yang dilakukan bahwasannya seluruh data pada Variabel X dengan itu dapat dinyatakan Reliabel dikarenakan hasil *Cronbach's Alpha* adalah 0,831 dimana lebih besar dari 0,60.

Pengujian Reliabilitas Kuisoner Kinerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS ver. 20.00* berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,909	,916	14

Berdasarkan Uji Reliabilitas yang dilakukan bahwasannya seluruh data pada Variabel Y dengan itu dapat dinyatakan Reliabel dikarenakan hasil *Cronbach's Alpha* adalah 0,909 dimana lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis regresi sederhana untuk mengetahui arah hubungan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Peneliti menggunakan program *software* SPSS untuk mendapatkan hasil yang terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linier Sederhana
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73,580	16,929		4,346	,001
	Motivasi	.353	.527	.190	.670	,516

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + bX$$

$$Y = 73,580 + 353X$$

Berdasarkan **Tabel 7.** yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program *software* SPSS ver 20.00 maka dapat diejelaskan bahwa jika motivasi kerja tidak diterapkan secara benar maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,353%.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73,580	16,929		4,346	,001
	Motivasi	.353	.527	.190	.670	,516

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan **Tabel 8.** diatas, disimpulkan bahwa signifikan dalam uji T sebesar 4,346 dan lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Karena nilai t tabel lebih besar daripada t hitung.

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis regresi, terlihat pada program SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,190 ^a	,036	-,044	5,32409

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan **Tabel 9.** maka diperoleh angka *R Square* adalah 0,036 yang diperoleh dari perhitungan $D = R^2 (0,190^2 \times 100\%) = 0,036 \times 100\% = 0,36\%$. Oleh karena itu maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,36% dan sisanya 99,64% dipengaruhi oleh variabel atau indikator lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini yang membahas tentang analisis motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, Maka bahwa nilai *R Square* sebesar 0,036 yang diperoleh dari perhitungan $D = R^2 (0,190^2 \times 100\%) = 0,036 \times 100\% = 0,36\%$. Oleh karena itu maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,36% dan sisanya 99,64% dipengaruhi oleh variabel atau indikator lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penghitungan regresi linier maka dapat dijelaskan bahwa nilai A sebesar 73,580 dan nilai B sebesar 0,353 dengan rumus persamaan linier yaitu: $Y = 73,580 + 353X$. Bernilai positif bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan

jika motivasi kerja tidak diterapkan secara benar maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,353%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K. and Siwalankerto, J. (2013) 'PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA', *AGORA*, 1(3), p. 9.
- Christianto, G. and Putra, M. S. (2016) 'Pengaruh emotional exhaustion dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), pp. 2786–2813.
- Doni Efriza, I. I. (2018) 'Produktivitas kerja karyawan perbankan di kota medan', *Jurnal BIS-A*, 5(2), pp. 49–53. Available at: <http://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/164/145>.
- Hasibuan, M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Iswandi Idris, Helviana Hasibuan, Doni Efriza, R. A. S. (2017) 'Ibm Peningkatan Produktivitas Kelompok Usaha Roti “Nenot-Nenot” Kelurahan Suka Ramai Medan', *Jurnal Teknovasi*, 4(1), pp. 51–58. Available at: <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/Teknovasi/article/view/7>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. doi: 10.1038/cddis.2011.1.
- Martina, S. and Syarifuddin, D. (2014) 'Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden', *Jurnal Pariwisata*, 1(1), pp. 28–34.
- Pojoh, T. P., Tewal, B. and Moniharapon, S. (2014) 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo', *EMBA*, 2(1), pp. 561–570.
- Rofi, A. N. (2012) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang', *Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1), pp. 1–21.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta*. Bandung: Alfabeta. doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.
- Supatmi, mamik eko (2014) 'Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Profit*, 7(1), pp. 25–37. Available at: <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305/562>.
- Suprihati (2014) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan', *Jurnal Paradigma*, 12, pp. 93–112.
- Winarno, J. (2008) 'Emotional Intelegence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja', *Jurnal Manajemen*, 8(1), pp. 12–19.
- Yolanda, A., Vianty Ranita, S., Idris, I., Studi Administrasi Bisni, P. and Medan, I. (2015) 'EFEKTIVITAS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PTPN IV (PERSERO)-KEBUN TINJOWAN SIMALUNGUN)', *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), pp. 69–74.