



---

## PENCAPAIAN KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PT CANDI KEKAL JAYA

Oleh

Marto Silalahi<sup>1)</sup>, Efendi<sup>2)</sup> & Sudung Simatupang<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

Email: <sup>1</sup>[Martosilalahi70@gmail.com](mailto:Martosilalahi70@gmail.com), <sup>2</sup>[Efendi.wu@gmail.com](mailto:Efendi.wu@gmail.com) & <sup>3</sup>[Selitaefracim@gmail.com](mailto:Selitaefracim@gmail.com)

### Abstract

The concept of what is carried out in the study aims to see the achievement of performance through motivation carried out to employees of PT Candi Kekal Jaya. The results of the analysis found that all research indicators from the variables were declared valid and reliable. The results found for the ability of the independent variables in explaining the variance of the dependent variable were 46% while the rest was influenced by other factors, the data were normal and the results of the regression test equation showed positive results with the result  $Y = 19,968 + 0.841$ . The results of the hypothesis found the answer that motivation has an effect on motivation.

**Keywords: Motivation & Performance of Employees**

### PENDAHULUAN

Dalam membangun potensi manusia sangat diperlukan untuk membangun suatu organisasi yang baik. Kekuatan dalam membangun potensi tersebut berada di posisi para tenaga kerja atau karyawan yang memiliki peran yang begitu besar agar keberhasilan dari tujuan dapat tercapai. Suatu organisasi atau perusahaan untuk memiliki suatu bentuk keunggulan kompetitif dan sulit ditiru diperlukan karyawan yang produktif, memiliki loyalitas, inovasi, semangat dan kreatif (Indrawati, 2016). Hal ini berarti untuk setiap kegiatan perusahaan harus terukur dan terarah yang pernyataannya yang memiliki keterkaitan dengan visi dan misi perusahaan (Kristiandana and Ismail, 2015). Untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkannya manifestasi dari kemampuan karyawan tersebut yang hasilnya akan memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan dapat menjawab berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi tersebut (Ambarita, Simatupang and Candra, 2020). Pencapaian hasil kepada kinerja karyawan sering menjadi hasil dalam melakukan penilaian terhadap suatu hasil kerja untuk dicapai karyawan, sesuai dengan pemberian tugas dan kewenangan kepada masing-masing karyawan

dalam rangka mencapai hasil dari perusahaan serta memberi umpan balik berupa kontribusi kepada organisasi, dalam bentuk kuantitas, kualitas, waktu yang tepat, kehadiran di tempat kerja dan sikap yang sering bekerja sama. Untuk menghasilkan kinerja dengan menciptakan lingkungan dari pekerjaan yang baik. Kinerja yang dimaksud merupakan hasil dari refleksi kerja yang terefleksi dalam cara melakukan perencanaan dan melaksanakan tugas dengan etos kerja, sikap profesional dalam pekerjaan (Arianindita, 2018)

Kinerja memiliki elemen-elemen yang umumnya sering dipergunakan yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian (Oktariani, Wahyu and Hana, 2016), tugas. PT Candi Kekal Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi pengolahan kayu serta sumpit. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan agar perusahaan ini dapat terus tumbuh dan berkembang, namun fakta yang ditemukan bahwa untuk kuantitas masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja belum bisa mencapai target kerja yang ditentukan oleh pimpinan. Untuk kualitas masih ditemukan dari karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.

Kemudian untuk ketetapan waktu masih



terdapat beberapa karyawan yang belum mampu memaksimalkan waktu kerja sesuai dengan jam kerja. Masalah kehadiran masih terdapat beberapa karyawan yang masih sering tidak masuk kerja. Kemudian untuk kemampuan bekerja sama dimana masih terdapat karyawan yang kemampuan bekerja sama dengan pimpinan masih belum optimal.

Pencapaian dari manifestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi diantaranya berupa motivasi (Robbin, 2001). Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karena karyawan yang memiliki motivasi cenderung lebih produktif jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi (Sumarsono, 2020). Motivasi dapat menjadi suatu dorongan yang berbentuk psikologis kepada seseorang yang dapat menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi (Poceratu, 2018) dan motivasi tidak bisa dipisahkan dari kebutuhan (Sanjaya, 2018), motivasi dapat timbul baik dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri (Kurnia, Sunuharyo and Utami, 2013). Motivasi juga dapat dikatakan sebagai pemberian daya penggerak dalam menciptakan garis kerja (Hasibuan, 2011) dan mampu mengarahkan serta mengorganisasikan tingkah lakunya (Handoko, 2011). Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan penelitian (Motulo, Kountul and Kabo, 2016), (Lantara, 2019)

Motivasi yang ditemukan pada perusahaan yang diteliti ditemukan kondisi bahwa kebutuhan untuk menghasilkan prestasi, kemudian mendapatkan peluang dalam melakukan pengembangan terhadap keterampilan untuk bekerja masih belum mampu seperti tidak adanya pelatihan terhadap karyawan. Pada kebutuhan akan kekuasaan masih sulit dilakukan, karena para karyawan yang masih belum menunjukkan usaha yang maksimal untuk menghadapi menghadapi berbagai tantangan yang timbul pada pekerjaannya misalnya mencapai posisi tertentu dalam perusahaan.

Hasil untuk masalah yang dirumuskan pada kajian ini adalah:

1. Apakah motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh kepada kinerja.

## LANDASAN WISATA

### Motivasi

Motivasi dapat berupa langkah seseorang untuk melakukan tindakan akibat kekurangan baik secara fisik maupun psikis yang bertujuan sebagai dorongan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006) motivasi dapat terjadi karena kondisi ataupun energi yang menjadi kemampuan dalam menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005) mengemukakan

Menurut teori McClelland dalam (Robbin and Judge, 2008) terdapat tiga motivasi karyawan terhadap motivasi, yaitu motif untuk mencapai kekuasaan, motivasi ini digunakan karyawan untuk mencapai hasil dan keinginannya, motivasi untuk melakukan kerja sama dan interaksi sosial, manusia harus berinteraksi dengan individu atau kelompok lainnya, sehingga diharapkan dapat digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan selanjutnya motivasi untuk melakukan prestasi, dimana karyawan memiliki niat dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi dan mendapatkan prestasi dari hasil kerjanya.

Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menimbulkan semangat dan gairah kerja (Dewi and Laras, 2014)

### Kinerja karyawan.

Proses dalam mencapai kinerja dapat menjadi suatu tolak ukur dari suatu sistem pekerjaan. Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan sasaran kerja dengan realisasi yang diperoleh (Simatupang and Efendi, 2020) dan kinerja dapat juga dikatakan *output* dari kegiatan karyawan. Penentu dari kinerja karyawan dapat



berupa dukungan dari kemampuan karyawan yang terdiri dari kondisi fisik, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kemudian sikap dan etos kerja (Simanjuntak, 2011). Kinerja karyawan dapat diperoleh melalui prestasi aktual karyawan atau pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan atau pegawai. (Dessler, 2016). Kinerja (*performance*) dapat diperoleh persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) yang diperoleh seseorang (Bangun, 2012). Karena kinerja memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan dalam mendapatkan keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi laba yang besar terhadap perusahaan (Kurniawan, 2014) karena kinerja yang semakin baik berarti karyawan tersebut produktif dengan kata lain produktivitasnya semakin meningkat. (Yusuf, 2015).

(Robbins and Judge, 2014) untuk dapat menilai kinerja dari karyawan ada enam yaitu: 1) Kualitas, diukur melalui keterampilan yang dihasilkan karyawan, 2) Kuantitas, di lihat dari kemampuan dalam menyelesaikan besarnya pekerjaan, 3) Ketepatan terhadap waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, 4) Efektivitas, kemampuan dalam pengelolaan sumber daya yang terdapat dalam organisasi. 5) Kemandirian, kesanggupan dari karyawan untuk bekerja secara mandiri dengan bimbingan atasnya 6) Komitmen terhadap pekerjaan, karyawan memiliki komitmen untuk bekerja dengan pencapaian tujuan perusahaan (Robbins and Judge, 2014)

### Hipotesa

Yang menjadi hipotesa dari kajian ini adalah:

H1 : Bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : Bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Untuk kriteria jawaban hipotesa ditentukan dengan:

1. Berdasarkan nilai signifikansi

1) Jika hasil dari nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) < tingkat kesalahan 0.05, bahwa

ditemukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang artinya hipotesa diterima

2) Jika hasil dari nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) > tingkat kesalahan 0.05, bahwa ditemukan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang artinya hipotesa ditolak

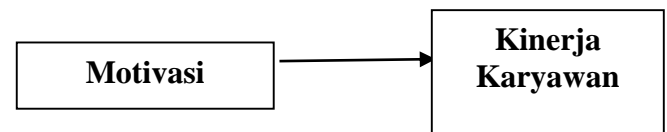
2. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ .

1) Ketika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  bahwa ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kemudian yang konsep pemikiran terhadap penelitian ini adalah:

### Gambar 1. Konsep pemikiran



### METODE PENELITIAN

Kajian untuk objek pada penelitian adalah PT Candi Kekal Jaya, dengan jumlah karyawan 52 orang, karena jumlah responden di bawah 100 maka seluruhnya digunakan untuk penelitian. Dan yang variabel independent motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan, Melakukan pengumpulan data dengan pemberian kuisioner kepada karyawan yang berkerja pada perusahaan Candi Kekal Jaya selama bulan Agustus 2020. Analisa dilakukan dengan validitas, reabilitas, koefisien determinasi, normalitas, persamaan jalur dengan regresi sederhana kemudian uji hipotesa t



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi responden

**Tabel 1. Deskripsi responden**

| Data Responden       | Deskripsi Responden | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin        | Laki-laki           | 44     | 85%        |
|                      | Perempuan           | 8      | 15%        |
| Usia Responden       | <30                 | 28     | 54%        |
|                      | 30 – 39             | 11     | 21%        |
|                      | 40– 50              | 7      | 13%        |
|                      | >50                 | 6      | 12%        |
| Pendidikan Responden | SMA                 | 43     | 83%        |
|                      | Diploma             | 5      | 10%        |
|                      | S1                  | 4      | 8%         |
|                      | Magister            | 0      | 0%         |
| Masa Kerja Pegawai   | ≤ 5 tahun           | 5      | 10%        |
|                      | 6-10 tahun          | 5      | 10%        |
|                      | 11-15 tahun         | 7      | 13%        |
|                      | >15 tahun           | 35     | 67%        |

Sumber: Pengolahan data, 2020

Tabel 1 menunjukkan deskripsi responden untuk jenis kelamin karyawan yang paling banyak adalah laki-kali, usia dari responden karyawan terbanyak berada pada usia <30, pendidikan para karyawan yang paling dominan pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) serta untuk masa kerja karyawan berada pada masa > 15 tahun.

### Uji validitas

**Tabel 2. Uji validitas**

| Variabel         | Indikator              | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Kriteria |
|------------------|------------------------|--------------|--------------|----------|
| Motivasi         | Kebutuhan Prestasi     | 0,409        | 0,30         | Valid    |
|                  | Kebutuhan Afiliasi     | 0,405        | 0,30         | Valid    |
|                  | Kebutuhan Kekuasaan    | 0,458        | 0,30         | Valid    |
| Kinerja Karyawan | Kuantitas              | 0,469        | 0,30         | Valid    |
|                  | Kualitas               | 0,499        | 0,30         | Valid    |
|                  | Ketetapan Waktu        | 0,453        | 0,30         | Valid    |
|                  | Kehadiran              | 0,528        | 0,30         | Valid    |
|                  | Kemampuan Bekerja Sama | 0,440        | 0,30         | Valid    |

Sumber: Pengolahan data, 2020

Tampilan tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian dari nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  0,30. Kesimpulan untuk penelitian bahwa seluruh indikator tersebut dinyatakan valid.

### Uji reabilitas.

**Tabel 3. Uji reabilitas**

| Variabel         | Indikator              | <i>Cronbach's Alpha If Item deleted</i> | $r_{kritis}$ | Kriteria |
|------------------|------------------------|-----------------------------------------|--------------|----------|
| Motivasi         | Kebutuhan Prestasi     | 0,886                                   | 0,70         | Reliabel |
|                  | Kebutuhan Afiliasi     | 0,887                                   | 0,70         | Reliabel |
|                  | Kebutuhan Kekuasaan    | 0,885                                   | 0,70         | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | Kuantitas              | 0,885                                   | 0,70         | Reliabel |
|                  | Kualitas               | 0,884                                   | 0,70         | Reliabel |
|                  | Ketetapan Waktu        | 0,885                                   | 0,70         | Reliabel |
|                  | Kehadiran              | 0,884                                   | 0,70         | Reliabel |
|                  | Kemampuan Bekerja Sama | 0,886                                   | 0,70         | Reliabel |

Sumber: Pengolahan data, 2020

Hasil dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai dari seluruh indikator lebih besar  $r_{hitung}$ . Hal ini dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha If Item deleted* lebih besar dari 0,70, sehingga semua indikator penelitian dinyatakan reliabel. Untuk lebih memastikan bahwa variabel dinyatakan reliabel dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil dari statistic reliabel**

#### *Reliability Statistics*

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| ,889                    | 27                |

Sumber: Pengolahan data, 2020.

### Koefisien determinasi.

**Tabel 5. Koefisien determinasi**

#### *Model summary*

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,684 <sup>a</sup> | ,468     | ,457              | 4,643                      |

Sumber: Pengolahan data, 2020

Tabel 5 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,46 atau 46% hal ini menjelaskan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya



senilai 46%, yang berarti 54% lagi varians variabel terikat dijelaskan oleh faktor lain misalnya kompensasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan faktor lain yang tidak menjadi pembahasan pada penelitian ini.

#### Uji normalitas.

**Tabel 6. Hasil normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                     |                     |  |
|------------------------------------|----------------|---------------------|---------------------|--|
| Motivasi Kinerja                   |                |                     |                     |  |
| N                                  |                | 52                  | 52                  |  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 46,08               | 58,71               |  |
|                                    | Std. Deviation | 5,129               | 6,304               |  |
|                                    |                |                     |                     |  |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,089                | ,088                |  |
|                                    | Positive       | ,089                | ,088                |  |
|                                    | Negative       | -,087               | -,065               |  |
| Test Statistic                     |                | ,089                | ,088                |  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,200 <sup>c,d</sup> | ,200 <sup>c,d</sup> |  |

Sumber: pengolahan data, 2020

Tabel 6 menunjukkan hasil dari ujia dua arah atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk motivasi dan kinerja lebih besar dari  $\alpha$  0.05 yang berarti seluruh variabel dari penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

#### Uji persamaan jalur sederhana.

**Tabel 7. Uji persamaan jalur sederhana**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 19,968                      | 5,877      |                           | 3,398 | ,001 |
|       | Motivasi   | ,841                        | ,127       | ,684                      | 6,633 | ,000 |

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Pengolahan data, 2020

Tabel 7 menunjukkan hasil dari perhitungan jalur sederhana dengan hasil  $Y = 19,968 + 0,841$  yang artinya Penjelasannya bahwa jika nilai konstanta adalah 19,968 maka konsep pengertiannya jika variabel kecerdasan emosional dianggap nol (0) maka hasil dari kinerja pegawai adalah 19,968. Kemudian jika nilai koefisien arah motivasi dengan nilai 0.841, yang artinya ketika nilai kecerdasana emosional naik 1 (satu) satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) dapat berubah dengan nilai 0.841 satuan, dengan asumsi yang lainnya sifatnya tetap. Selanjutnya hasil koefisien bernilai positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan di atas yang

berarti motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

#### Uji hipotesa t.

Hasil akhir dari penelitian menggunakan uji hipotesa t untuk menjawab hasil dari jawaban sementara yang telah dilakukan.

**Tabel 8. Hipotesa t**

| Model |            | t     | Sig. |
|-------|------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 3,398 | ,001 |
|       | Motivasi   | 6,633 | ,000 |

Sumber: Pengolahan data, 2020

Untuk jawaban hipotesa pada tabel 8 dilihat pada hasil nilai tabel  $t_{hitung}$  dengan nilai 6,633 untuk variabel motivasi > dengan hasil  $t_{tabel}$   $df = n-k$   $(52-2) = 2,008$  dan taraf signifikansi pada tabel 0.000

Krtireia jawabannya

1. Berdasarkan nilai siginifikasi (sig) dari tabel adalah  $0.000 < probabilitas$  0.005, maka terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai 6,633 > dari  $t_{tabel}$  2,008 hasilnya terdapat pengaruh moivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian maka menerima H2 bahwa untuk penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari analisa yang telah dilakukan dan jawaban dari hipotesa bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya demikian pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Julianry, Syarief and Affandi, 2017), (Dewi and Laras, 2014), (Kurniawan, 2014) akan tetapi pendapat lain dari (Luhur, 2014), (Dhermawan, Sudibya and Utama, 2012) serta bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh kepada kinerja,





## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang baik kepada karyawanserta dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi (Hasmalawati, 2018). Motivasi adalah harapan dan dorongan dari para karyawan, baik itu bersifat finansial maupun non finansial. Jika ini diperhatikan para pimpinan maka kinerja karyawan akan tetap terbina dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ambarita, M. H., Simatupang, S. and Candra, V. (2020) 'Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), pp. 168–178. doi: 10.36778/jesya.v3i2.196.
- [2] Arianindita, T. D. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta', *Kelola: Journal Business dan Management*, 5(2), pp. 22–27.
- [3] Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- [4] Dessler, G. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Available at: 9789790615335.
- [5] Dewi, S. K. P. and Laras, T. (2014) 'PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI MAHASISWA (KOPMA) DI KABUPATEN SLEMAN', *48 efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi e*, 5(1), pp. 48–72.
- [6] Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A. and Utama, I. W. M. (2012) 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi,

Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali', *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), pp. 173–184.

- [7] Handoko, T. H. (2011) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi-2. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Hasibuan, H. M. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasmalawati, N. (2018) 'PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *INTUISI JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH*, 10(1), pp. 26–35. Available at: <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>.
- [10] Indrawati, I. A. A. N. (2016) 'Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kawasan Lovina', *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), pp. 59–64.
- [11] Julianry, A., Syarief, R. and Affandi, M. J. (2017) 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian KomuniKasi dan Informatika', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), pp. 236–245. doi: 10.17358/JABM.3.2.236.
- [12] Kristiandana, D. and Ismail, I. (2015) 'HUBUNGAN FAKTOR - FAKTOR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK CABANG JOMBANG', *JP Onsoed Jurnal and Proceeding*, 5(1), pp. 380–381. Available at: <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/610>.
- [13] Kurnia, A. M., Sunuharyo, B. S. and Utami, H. nayati (2013) 'PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI



- KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)', *Jurnal Adimistrasi Bisnis*, 6(1), pp. 1–7.
- [14] Kurniawan, G. D. (2014) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN', *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 14(02), pp. 176–184. Available at: [urnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194/132](http://urnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194/132).
- [15] Lantara, I. W. A. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itde)', *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), p. 231. doi: 10.23887/jjpe.v10i1.20122.
- [16] Luhur, R. Y. (2014) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT BANK PANIN TBK', *Jurnal OE*, VI(3), pp. 327–344.
- [17] Luthans, F. (2006) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [18] Mangkunegara, A. A. A. P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [19] Motulo, R., Kountul, B. and Kabo, D. R. G. (2016) 'HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAN PURI MANADO THE RELATION OF WORK MOTIVATION WITH EMPLOYEES PERFORMANCE AT MANADO GRAN PURI HOTEL Ricky', *E-Jurnal Sariputra*, 3(2), pp. 23–28.
- [20] Oktariani, W., Wahyu, S. and Hana, L. (2016) 'PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL SERTA KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA', *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), pp. 144–155.
- [21] Poceratu, I. C. (2018) 'PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK ( LPKA ) KLAS IIA AMBON DALAM PERSPEKTIF KRISTIANI', *Seminar Nasional "Archipelago Engineering" (ALE)*, (April), pp. 163–167.
- [22] Robbin, S. P. (2001) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*. 8Th Editio. Prenhallindo.
- [23] Robbin, S. P. and Judge, T. A. (2008) *Perilaku Organisasi*. 12th Ed. Jakarta: Salemba Empat.
- [24] Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2014) *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- [25] Sanjaya, R. (2018) *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat) Skripsi*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG.
- [26] Simanjuntak, P. (2011) *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Edited by Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [27] Simatupang, S. and Efendi (2020) 'Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar', *Jurnal Manajemen ( Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 11(2), pp. 152–161. doi: 10.32832/jm-uika.
- [28] Sumarsono, B. (2020) *Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan?*, *Halopsikologi.com*. Available at: <https://www.halopsikolog.com/pengaruh-motivasi-kerja-dengan-kinerja-karyawan/> (Accessed: 30 December 2020).



- 
- [29] Yusuf, M. (2015) 'PENGARUH DIKLAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIREUEN', *Jurnal Kebangsaan*, 4(7), pp. 27-34.