

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
(Pada Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia (UDD PMI)
Kota Kediri)

Heru Sutapa
Universitas Islam Kediri
herusoet@gmail.com

Abstract

Blood services through the UDD (Blood Donation Unit) PMI have been felt by the community so far. In this case the UDD PMI of Kediri City which consists of 20 employees is ready to help the community in the Kediri City in particular. Blood distribution is supported by employee performance where ERG motivation (Existence, Relatedness, Growth) is the variable that determines the performance of UDD PMI of Kediri City employees. This study employs the SPSS 16 program. Based on the results of this study, it can be seen the effect of the ERG motivation variable (Existence, Relatedness, Growth) on employee performance. Variables of existence needs influence employee performance, sig values $0,000 < 0,05$. Variable of social relations needs do not affect employee performance, sig value is $0.458 > 0.05$. Variable of growth needs affect employee performance, sig value $0.015 < 0.05$.

Keywords: *The Motivation ERG, Articles, performance of employees*

A. PENDAHULUAN

Pada era modern sekarang ini yang ditandai dengan makin banyaknya perkembangan teknologi yang pemanfaatannya hampir disemua sektor kehidupan. Hal ini dapat dilihat dari pemanfaatan teknologi pada perusahaan. Sehingga iklim persaingan pada perusahaan semakin kentara. Agar bisa tetap sebagai pemain dalam persaingan ini dan bukan hanya sekedar melihat persaingan diperlukan persyaratan yang harus bisa dipenuhi. Salah satunya adalah memiliki karyawan yang memiliki kemampuan yang handal. Tidak hanya pada dunia swasta (perusahaan) demikian juga bagi instansi yang lain. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai harus dibekali dengan kemampuan yang handal.

SDM merupakan faktor penting selain faktor yang lain seperti modal, bahan baku ataupun mesin. Pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya perlu memiliki motivasi. Pegawai yang menjalankan pekerjaannya tanpa memiliki motivasi, bisa dipastikan akan berbanding lurus dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi maka akan optimal dalam bekerja. Menikmati dalam bekerja dalam setiap harinya. Motivasi pegawai didasari oleh latar belakang adanya beberapa macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi menguraikan bagaimana cara meningkatkan semangat kerja seseorang,

agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan serta keahliannya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan hal penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2014:323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Memotivasi pegawai agar menggunakan potensi yang dimiliki dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatannya dirasa penting diterapkan untuk semua pegawai. Motivasi pegawai hendaknya dipelihara, dijaga sehingga akan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai itu sendiri. Demikian juga tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Keterkaitan antara kinerja organisasi dengan kinerja pegawai bersifat erat dan saling mempengaruhi. Kinerja pegawai yang baik tercermin dari hasil kerja yang dikeluarkan baik berupa produk maupun jasa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, faktor individu, faktor organisasi dan faktor sosial

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Kinerja pegawai yang tinggi akan menjadikan perusahaan atau instansi dapat menyusun rencana strategis untuk pengembangan secara kontinu atau berkesinambungan. Unit Donor Darah (UDD) Kota Kediri yang merupakan sub unit dari PMI Kota Kediri, merupakan salah satu contoh instansi yang bergerak pada proses produksi darah khususnya di Kota Kediri. ini terletak di Jl. Mayor Bismo No. 15 Kediri. Instansi ini memiliki pegawai sebanyak 20 orang dengan bagian yang berbeda-beda dalam tugas dan tanggungjawabnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan tentang motivasi dan kinerja pegawai di UDD PMI Kota Kediri, dilihat dari pengaruh antara kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan pertumbuhan (X2) dan kebutuhan hubungan social (X3) terhadap kinerja (Y) baik secara parsial ataupun simultan, dari variabel X1,X2,X3 tersebut manakah yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Motivasi merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Ada tidaknya motivasi berpengaruh terhadap kinerja dari para karyawan atau pegawai. Motivasi menurut Hasibuan (2013 :143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Menurut Robbins dalam Wibowo (2007 : 378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Qonita (2012), istilah motivasi (motivation) berasal dari Bahasa Latin, yakni *movere*, yang berarti "menggerakkan" (to move). Motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi menurut Terry Mitchell (dalam Kiki Cahaya Setiawan 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus-menerus untuk mencapai tujuan. Dari uraian diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi memberikan dorongan secara terus menerus dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Ciri motivasi menurut Ghiselli dan Brown cit dalam Qonita (2012), yaitu :

- a) Motivasi itu kompleks. Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama yang dipengaruhi individu itu sendiri.
- b) Beberapa motivasi tidak didasari individu itu sendiri. Banyak tingkah laku manusia yang tidak didasari oleh pelakunya.
- c) Motivasi itu berubah-ubah. Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan, ini disebabkan oleh keinginan manusia yang sering berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan.
- d) Tiap individu motivasinya berbeda-beda. Dua orang yang mengikuti kegiatan tertentu ada kalanya mempunyai motivasi yang berbeda.
- e) Motivasi dapat bervariasi. Hal ini tergantung pada tujuan individu tersebut, apabila tujuannya bermacam-macam maka motivasinya juga bervariasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut Mangkunegara (2009:98) Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia dalam 3 kelompok yaitu:

- a) *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi). Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.
- b) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.
- c) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan). Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur hasil dari kerja yang telah dicapai perusahaan atau instansi, apakah kinerjanya sudah baik atau belum maka dibutuhkan adanya evaluasi. Menurut Mangkunegara (2009 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut Gibson dalam Hamdiah (2016) sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas kerja lainnya. Menurut Suyadi Prawirosentono dalam Maziah (2016 : 27) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari beberapa teori tentang kinerja tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari karyawan atau pegawai sesuai dengan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2005: 17) mengemukakan bahwa aspek- aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut: a) Kesetiaan, b) Hasil Kerja, c) Kejujuran, d) Kedisiplinan, e) Kreativitas, f) Kerjasama, g) Kepemimpinan, h) Kepribadian, i) Prakarsa, j) Kecakapan, k) Tanggungjawab.

Ukuran Indikator Kinerja Menurut Moehariono (dalam Abdullah, 2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- a) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Clayton Adelfer melalui teori ERG (*Existence Needs, Related Needs, Growth Needs*) menjadi hal yang penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

C. METODE

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja di UDD PMI Kota Kediri ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dalam

penelitian ini untuk sebagai sarana untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015 : 14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan pupulasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UDD PMI Kota Kediri yang berumlah 20 orang. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015 : 85) sampling jenuh yaitu “ Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”

Analisa data menggunakan software SPSS versi 16, sehingga membantu dalam menghasilkan output data dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Independent yaitu variabel X (X1 Kebutuhan Eksistensi (*Existence Needs*), X2 Kebutuhan Hubungan Sosial (*Relatedness Needs*), variabel X3 Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*) dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai . Variabel tersebut selanjutnya dilakukan uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi linier berganda berikut uji t dan uji F.

D. HASIL

Pada penelitian ini diperoleh hasil dari pengujian validitas, reliabilitas terhadap 20 orang pegawai sebagai responden. 20 karyawan ini terdiri dari 10 pegawai laki-laki dan 10 pegawai perempuan. Pegawai memiliki tugas masing-masing. Antara lain kepala UDD, pelaksana teknis, pelaksana administrasi, tenaga penunjang.

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,946 ^a	0,894	0,874	0,84450

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Pertumbuhan , Kebutuhan Eksistensi , Kebutuhan Hubungan Sosial

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai R adalah 0,946 ini menunjukkan derajat korelasi yang kuat antara motivasi dan kinerja pegawai. R Square = 0,894. Artinya dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) sebesar 89,4% sisanya sebesar 10,6% berasal dari variabel yang lain. Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 0,8445, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam memprediksi kinerja pegawai sebesar 0,8445. Sebagai pedoman jika Standard error of the estimate kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

Tabel 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std-error	Beta		
1 (Constant)	-4,279	3,151		-1,358	0,193
Kebutuhan Eksistensi	0,498	0,106	0,493	4,679	0,000
Kebutuhan Hubungan Sosial	-0,162	0,214	-0,194	-0,760	0,458
Kebutuhan Pertumbuhan	0,563	0,206	0,761	2,730	0,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 2 diperoleh persamaan regresi $Y' = -4,279 + 0,498X_1 - 0,162X_2 + 0,563X_3$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -4,279 ; artinya jika Kebutuhan Eksistensi (X_1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2) serta kebutuhan pertumbuhan (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y') nilainya adalah Rp.-4,279.
2. Koefisien regresi variabel Kebutuhan Eksistensi (X_1) sebesar 0,498 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kebutuhan eksistensi (X_1) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,498, variabel independen lain nilainya tetap
3. Koefisien regresi variabel Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2) sebesar -0,162 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Kebutuhan Hubungan Sosial (X_2) maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,162. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Kebutuhan Hubungan Sosial dengan kinerja pegawai, semakin naik Kebutuhan Hubungan Sosial maka semakin turun kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi variabel Kebutuhan Pertumbuhan (X_3) sebesar 0,563 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kebutuhan pertumbuhan (X_3) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,563, variabel independen lain nilainya tetap

Variabel kebutuhan eksistensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai sig $0,000 < 0,05$. Variabel kebutuhan hubungan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai sig $0,458 > 0,05$. Variabel kebutuhan pertumbuhan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai sig $0,015 < 0,05$.

Tabel 3 Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regressions	96,389	3	32,130	45,051	0,000
Residual	11,411	16	0,713		
Total	107,800	19			

a. Predictors : (Constans), Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan hubungan sosial

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Pada Tabel 3 besarnya nilai sig $0,000$ karena $< 0,05$ artinya motivasi (Kebutuhan Pertumbuhan, Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial) secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

E. Pembahasan

Pada penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi (kebutuhan hubungan sosial) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai , ditunjukkan dalam tabel Coefficients dengan besarnya tingkat signifikansi $0,458$. Dikatakan berpengaruh bila nilai signifikasinya $< 0,05$. Pada variabel motivasi (Kebutuhan Eksistensi) menunjukkan hasil berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UDD PMI Kota Kediri, tingkat signifikan sebesar $0,000$ sehingga $< 0,05$. Pada variabel motivasi (Kebutuhan Pertumbuhan) menunjukkan hasil berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UDD PMI Kota Kediri, tingkat signifikan sebesar $0,015$ sehingga $< 0,05$.

Selain itu, dari penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari (Kebutuhan Eksistensi , Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai UDD PMI Kota Kediri. Hal ini dilihat dari besarnya tingkat signifikan sebesar $0,000$ dimana $< 0,05$. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah $0,894$ berarti bahwa faktor motivasi (Kebutuhan Eksistensi , Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) memberikan kontribusi sebesar $89,4\%$ sisanya sebesar $10,6\%$ berasal dari variabel yang lain di luar dari motivasi (Kebutuhan Eksistensi , Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) .Berdasarkan hasil uji spss versi 16 ,diketahui juga bahwa variabel motivasi (X) yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Kebutuhan Pertumbuhan (X3) dengan nilai β tertinggi yaitu $0,563$ dibandingkan dengan nilai variabel yang lain (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial).Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di UDD PMI Kota Kediri karena motivasi khususnya aktualisasi diri yang berhubungan dengan

kemampuan dan kecakapan pegawai. Namun dalam penelitian ini motivasi (kebutuhan hubungan sosial) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi(kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Dari Hasil beberapa penelitian dapat kita bandingkan hasilnya. Penelitian Ridwan dan Susilo (2014) menjelaskan bahwa variabel motivasi (Kebutuhan Eksistensi , Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Eliscom Prima Karya baik secara parsial maupun secara simultan. Theodora Olivia (2015) menjelaskan bahwa motivasi (Kebutuhan Eksistensi , Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera Motor Gilang, sedangkan secara parsial (Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta Kebutuhan Eksistensi kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ridwan Isya Lutfi (2014) menjelaskan bahwa variabel motivasi (Kebutuhan Eksistensi , Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Eliscom Prima Karya.

F. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial, Kebutuhan Pertumbuhan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UDD PMI Kota Kediri, sedangkan secara parsial Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Pertumbuhan) berpengaruh terhadap kinerja, untuk Kebutuhan Hubungan Sosial tidak berpengaruh.

2. Saran-saran

Dari hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan beberapa saran ,yaitu :

- a) UDD PMI Kota Kediri tetap memberikan perhatian terhadap variabel kebutuhan eksistensi antara lain tunjangan makan, minum, gaji yang sesuai dengan gaji PNS , keamanan serta kondisi kerja pegawai.
- b) Pada UDD PMI Kota Kediri ada baiknya menyelenggarakan kegiatan yang bersifat hiburan dan kerjasama sehingga pegawai saling percaya, saling memperhatikan serta proaktif dan komunikatif dalam kerja, sehingga variabel Kebutuhan Hubungan Sosial yang berdasar penelitian ini kurang berpengaruh terhadap kinerja dapat dicari formula yang sesuai sehingga bisa memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti yang diharapkan.
- c) Pemberian penghargaan terhadap prestasi pegawai sebaiknya tetap diberikan karena ini akan menjadi motivasi pegawai untuk bekerja dengan optimal karena merupakan sebuah kebanggaan bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Cahaya.Kiki 2015.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT.Pusri Palembang.Jurnal Psikis: Vol. 1 No. 2
- Gujarati, D. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga
- Hamdiyah,dkk.2016.Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang.
- Hasibuan,Malayu.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Kreitner, R.& Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior*. (7th ed).New York:Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maziah.2016.Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makasar.
- Novianti.Rini.2017.Peran Mediasi Motivasi Kerja Atas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*
- Qonita. Aulia.2012.Motivasi Kerja Utama Petani Dalam Kemitraan Dengan Pusat Pengolahan Kelapa Terpadu Di Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal SEPA: Vol.9 No.1*September 2012,90-99
- Ridwan Isya Luthfi. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya,Kantor Perwakilan Surabaya).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol.13 .
- Sugiyono.2012.*Metodelogi Penelitian Bisnis*.Alfa Beta Bandung.
- Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA
- Theodora.Olivia.2015.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang.Jurnal Agora.Vol 3.No.2
- Wibowo. 2007.*Manajemen Kinerja*.Edisi ketiga.Jakarta: Rajawali Press.