

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANAJER BANK PERMATA

(STUDI KASUS BANK PERMATA KOTA TANGERANG SELATAN)

ISMAIL JAMIL

Dosen Program Studi Akuntansi Universitas Pamulang

^{*)} email: *dosen00653@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena, kesimpulan dan besarnya pengaruh dari dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan keterampilan komunikasi interpersonal terhadap Pengambilan Keputusan Manajer Perbankan, baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan tingkat kesalahan 0,05. Memproses data menggunakan program SPSS. Responden dalam penelitian ini 102 manajer Bank Permata di wilayah Tangerang Selatan berdasarkan teori Suharsimi Arikunto. Berdasarkan hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan dengan nilai thitung (7,989) > nilai ttabel (1,658) dan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan keterampilan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan dengan nilai thitung (8,877) > ttabel (1,658) dan sig 0,000 < 0,05 sedangkan motivasi kerja dan keterampilan komunikasi interpersonal bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan dengan nilai 0,000 < 0,05 dan Fhitung (251,392) > Ftable (2,70)

Kata Kunci: motivasi, komunikasi, keputusan

PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan antar dunia perbankan semakin tinggi, baik itu antara perbankan lokal, perbankan nasional maupun dengan perbankan internasional. Persaingan menjadi semakin ketat dengan adanya perdagangan bebas dan globalisasi, di mana perbankan - perbankan asing dengan produknya yang berkualitas dapat masuk ke negara manapun tanpa hambatan. Disinilah akan terjadi persaingan antara produk lokal dengan produk asing dengan memperhatikan indikator harga, mutu, efisiensi, serta efektifitas. Perbankan akan mengalami tekanan-tekanan, dan agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan maka konsep-konsep seperti produktivitas, efisiensi, *competitive edge*, dan berbagai macam peningkatan kinerja dan kualitas akan menjadi penting. Kunci keberhasilan suatu perbankan pada dasarnya terletak pada efisiensi dan efektivitas seorang pimpinan. Dapat dikatakan keberhasilan perbankan adalah keberhasilan pimpinannya yang dalam hal ini adalah seorang manajer. Pola manajemen keuangan modern telah memberikan kewenangan lebih besar kepada para manajer untuk melaksanakan pengelolaan perbankan menjadi lebih baik dan berkualitas. Tugas pengurus

"lebih memerlukan kemampuan atau kemahiran untuk merancang, mengatur, bergerak untuk mengawal, mewakili, berkomunikasi dan mengarahkan secara strategik dan taktik dalam mencapai matlamat". Oleh karena itu, para manajer perbankan dituntut untuk memiliki berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Karena peran para manajer sangat penting, seharusnya pemilihan dan penaseleksian para manajer perbankan harus berfokus pada skill dan terampilan untuk memecahkan berbagai problem dalam suatu organisasi perbankan. Dari semua pengalaman yang menunjukkan bahwa kecekapan dan keberkesanan akan tanggungjawab pengurus dapat dicapai melalui pendekatan teori saintifik, kemampuan untuk berfikir dan pengalaman, yang disatukan menjadi gaya pengurus kepemimpinan dalam membuat keputusan dengan tepat dan berhati-hati. Dan dalam mengukur kecekapan dan keberkesanan pengurus dalam organisasi pengurus, mereka mahir dan mampu membuat keputusan yang rasional, logik, realistis dan pragmatis yang implikasi praktisnya manajer perbankan berfungsi sebagai administrator, pemimpin, pendidik dan juga sebagai manajer organisasi. Begitu pentingnya pengambilan keputusan, Weber dalam Salusu (1996) berpendapat

bahwa “memberikan perhatian pada pengambilan keputusan dari segi kehadirannya, yaitu tanpa adanya pengambilan keputusan administratif, kita tidak dapat mengerti, apalagi meramalkan berdasarkan tindakan-tindakan manajemen sehingga kita tidak dapat menyempurnakan efektivitas suatu manajemen”. Erving L. Janis dan Leon Mann (1979) mengatakan bahwa “pada dasarnya pengambilan keputusan pengurus perbankan adalah istilah sistem pertimbangan tindakan dalam menjalankan fakta keputusan, melalui berbagai kemungkinan untuk memperoleh hasil yang optimal, dalam menyelesaikan masalah yang dimiliki oleh organisasi perbankan”.

Keputusan organisasi perbankan merupakan “upaya kebutuhan implementasi tindakan perbankan, dimana sebagai pembuat keputusan, manajer perbankan memiliki peras sepenuhnya untuk kelompok yang memiliki *self image*, nalar realibilitas untuk memelihara reputasi publik sebaik mungkin”. Untuk melihat keberhasilan dan meningkatkan kemampuan manajer perbankan dalam melakukan pengambilan keputusan, maka perlu diupayakan agar memiliki keterampilan, dengan cara menggali dan mengembangkan teori-teori manajerial, administrasi dan kependidikan, yang erat

kaitannya dengan motivasi kerja dan kemampuan komunikasi interpersonal. “Untuk menyokong usaha ini, perlu melakukan tinjauan dengan melihat hubungan antara motivasi kerja dan kemahiran komunikasi interpersonal dengan membuat keputusan individu pengurus perbankan”. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik akan mempengaruhi pengambilan keputusan secara optimal, Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan komunikasi interpersonal dengan pengambilan keputusan manajer perbankan.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dengan pengambilan keputusan manajer Bank Permata ?
2. Bagaimanakah pengaruh antara variabel kemampuan komunikasi interpersonal dengan pengambilan keputusan manajer Bank Permata ?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan komunikasi interpersonal dengan pengambilan keputusan manajer Bank Permata ?

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Sudarwan Danim (2004) mengatakan “salah satu permasalahan pokok dalam suatu organisasi adalah bagaimana memberikan dorongan kepada orang lain untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bagi seorang pemimpin selalu dihadapkan pada persoalan bagaimana dapat menciptakan sesuatu dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja. Itulah bidang garapan motivasi”. Para ahli menafsirkan motivasi dalam banyak tinjauan. “Motivasi ditakrifkan sebagai kekuatan, galakan, keperluan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang menggalakkan dari seseorang atau sekumpulan orang untuk mencapai pencapaian tertentu mengikut apa yang mereka mahukan. "Walaupun motivasi kerja adalah "keadaan pra bagi seseorang untuk berkelakuan dalam pekerjaan yang dia terlibat”.

Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah.

Menurut Sahlan Asnawi (2002), motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan ketika dalam diri kita muncul keinginan (*initiate*) dan menggerakkan atau mengarahkan tingkah laku. Semakin

tinggi motivasi, semakin tinggi intensitas perilaku.

Sedangkan menurut Mamduh M. Hanafi motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu.

Pendapat lain adalah yang dinyatakan oleh Stoner, Freeman and Gilbert yang menyatakan bahwa “motivasi adalah sebuah karakteristik psikologis manusia yang menyumbang derajat komitmen seseorang. Ini meliputi faktor-faktor yang akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia dalam melakukan sebuah perintah khusus”.

Sedangkan Pinder menyatakan motivasi kerja adalah “seperangkat kekuatan-kekuatan pendorong yang original, yang bisa sampai melebihi kekuatan jasmaniah seorang, untuk berinisiatif perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuknya, perintah, intensitas dan durasi”.

Hanafi menyatakan bahwa “salah satu cara untuk melihat motivasi adalah dengan menggolongkan motivasi ke dalam tiga klasifikasi yaitu: (1) teori isi (*content theory*), (2) teori proses

(*process theory*) dan (3) teori *reinforcement (reinforcement theory)*".

Adapun dalam penelitian ini motivasi kerja dibahas dengan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori ERG Alderfer, Teori Motivasi Berprestasi David McClelland, dan Teori Higien Motivator Herzber atau Teori Dua Faktor. Maslow dalam Milton menyatakan bahwa tingkat kebutuhan berisi lima kategori kebutuhan yaitu: fisiologi, keselamatan, kepunyaan dan cinta, harga diri dan realisasi diri.

Sedangkan Aswani menyatakan bahwa menurut Herzberg faktor motivasi adalah "yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik yaitu dengan pencapaian (*achievement*), anugerah (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), peluang untuk maju (*possibility of growth*), kerja itu sendiri (*work itself*) dan kemajuan atau pengembangan (*advancement*)". Sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan kerja meliputi gaji (*salary/wages*), kondisi pekerjaan (*work condition*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), supervisi (*supervision*), kebijakan dan administrasi organisasi (*company policy and administration*) dan keamanan kerja (*job security*).

Faktor pendorong ialah faktor-faktor yang apabila dipenuhi akan

menimbulkan kepuasan kerja dan akan meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi (1) Pencaaian, (2) *Reward*, (3) Tanggungjawab, (4) Peluang untuk maju, (5) Kerja itu sendiri serta (6) Kemajuan.

Kemampuan Komunikasi Interpersonal

Alio Liliwari, (2004) mengatakan "komunikasi yang dilakukan seseorang dengan orang lain adalah komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal. Komunikasi Interpersonal diartikan sebagai komunikasi yang terjadi di antara orang yang memiliki pengertian dalam waktu yang sama dan yang terpenting adalah setiap individual bersifat unik, tidak seperti dalam kegiatan situasi sosial".

Dalam komunikasi interpersonal untuk mencapai kepuasan hubungan sosial terhadap pihak lain, biasanya dengan cara memberikan kepuasan ego yang sangat besar pada diri sendiri atau lebih mengutamakan pemenuhan kepuasan diri sendiri. Lilian Feinbeg (2008) Komunikasi interpersonal merupakan "komunikasi individual yang bersifat situasional". Hal ini sependapat dengan pemikiran Feinberg yang mengungkapkan bahwa "komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi langsung yang bergerak dari individu seseorang ke orang lain".

Pengambilan Keputusan

Harrison E. Frank (2005) berpendapat bahwa pengambilan keputusan itu mempunyai tujuan pasti, tidak membatasi waktu dan ruang dalam melakukan penelitian dan mengevaluasi. Pengambilan keputusan merupakan bagian integral dari manajemen suatu organisasi subjek dalam pengambilan keputusan difokuskan pada satu atau lebih pemikiran, seperti proses pengambilan keputusan dan keputusan itu sendiri. George dan Jones menyatakan bahwa setiap individu diciptakan dengan berbagai perbedaan dan perbedaan-perbedaan individual tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu perbedaan kepribadian (*personality*) dan kemampuan (*ability*) antara yang satu dengan yang lain. Manajer perlu mengetahui adanya perbedaan setiap individu karena setiap individu tersebut memiliki perasaan, pemikiran dan tingkah laku yang akan berpengaruh terhadap organisasi secara keseluruhan. Perbedaan individu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres pekerjaan, dan kepemimpinan. Anggota-anggota suatu organisasi akan berinteraksi satu dengan yang lainnya hanya jika mereka mengerti satu sama lain yang dari interaksi tersebut akan menghasilkan kepuasan dan hasil kerja yang tinggi.

Sweeney dan McFarlin (2002) mendefinisikan pengambilan keputusan sebagai proses mengevaluasi dua atau lebih pilihan agar supaya mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Ada dua hal yang penting dalam devinisi ini yaitu sebuah proses dan hasil yang dapat dirumuskan. *“Decision making as the process of evaluating two or more option in order to reach the best possible outcome. There are a few things about this definition, a process and a definable outcome”*. Siagian berpendapat bahwa *“inti administrasi adalah manajemen, inti manajemen adalah kepemimpinan”*. Inti kepemimpinan adalah *“membuat keputusan”*, teras membuat keputusan adalah *“hubungan manusia”*. Hubungan inti manusia adalah *“manusia”*.

Pengambil keputusan dalam suatu organisasi adalah *“pemimpin”*, dengan konsekuensi tugas pokoknya sebagian dari waktunya digunakan untuk mengambil keputusan. Sukses tidaknya pemimpin dalam perannya menjalankan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengambil keputusan, bukan dalam keterampilannya melakukan kegiatan operasional. Keberanian seorang pemimpin sangat dituntut untuk dapat melakukan pengambilan keputusan yang cepat, tepat, cermat, praktis, rasional dan memikul tanggung jawab atas akibat dan

risiko yang timbul sebagai konsekuensi keputusan yang diambilnya. Kaye mengemukakan bahwa setiap individu memiliki karakteristik gaya pengambilan keputusan yang berbeda dengan solusi pemecahan berbeda pula.

Jenis gaya pengambilan keputusan adalah: penunda, konservatif, meledak-ledak, pengumpulan suara, intelektualisator, histeris, sensitive, pemimpi, pengalah, pencemas, kesempuranaan, penjilat, penyendiri, manipulator, pencari satus, optimis, pesimis dan oportunitis. Hal ini disebabkan karena perbedaan kemampuan tiap-tiap individu. Seperti yang dikatakan oleh Mullin, bahwa setiap individu memiliki perbedaan-perbedaan kemampuan, kepribadian, pengalaman pembelajaran. Lebih lanjut dikatakan bahwa individu-individu tersebut mempersepsikan pekerjaan dalam berbagai cara. Dinyatakan juga bahwa perbedaan-perbedaan di antara individu tersebut mempersepsikan pekerjaan dalam berbagai cara. Dinyatakan juga bahwa perbedaan-perbedaan di antara individu tersebut dapat dijadikan sebagai sumber pengembangan kreatifitas atau akar konflik dan frustrasi. Oleh karena itu diperlukan keterampilan manajemen yaitu kemampuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan-kebutuhan individual.

Selanjutnya menurut Robbins dan Langton (2004) bahwa dalam hal pembuatan keputusan, beberapa dari kita dengan menggunakan cara-cara yang rasional, sementara yang lain bergantung pada intuisi.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan statistik inferensial korelasi sederhana dan korelasi ganda, korelasi parsial, serta regresi sederhana dan ganda. Penelitian merupakan penjelasan asosiatif yang menguji hubungan antara Motivasi Kerja dan Kemampuan komunikasi interpersonal dengan variabel independennya yaitu Pengambilan keputusan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas yang diukur lewat instrumentasi penelitian berupa 38 pernyataan secara keseluruhan dari ketiga variabel menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi interpersonal (X_2) dan pengambilan keputusan (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item total* lebih besar dari 0.196 (*R-table*).

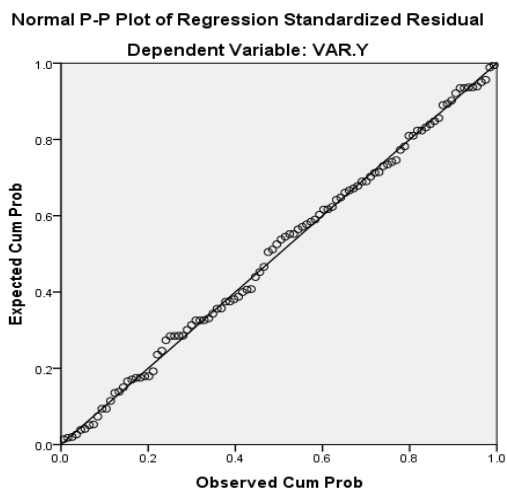
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0.771	Reliabel
X ₂	0.927	Sangat Reliabel
Y	0.911	Sangat Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang mewakili setiap variabel stabil dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



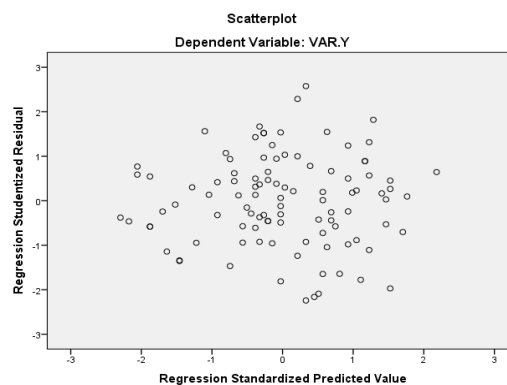
“Lihat paparan pada grafik *PP-Plot* gambar di atas, maka diambil suatu kesimpulan bahwa pada graf plot kebarangkalian normal, titik-titik kelihatan merebak di sekitar garis pepenjuru dan penyebaran mengikuti arah garis pepenjuru, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji biasanya diedarkan”.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	VAR.X1	.843	1.187
	VAR.X2	.843	1.187

“Hasil perhitungan melihat pada nilai *Tolerance* dan *VIF* (*variant influence factor*) dimana tidak terdapat nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan tidak satupun variabel memiliki nilai *VIF* melebihi angka 10, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi”.

Uji Heteroskedastisitas



Melihat dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi

layak dipakai untuk memprediksi Pengambilan Keputusan berdasarkan inputan Motivasi kerja dan komunikasi intrrpersonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui koefisien- koefisien regresi dan signifikansi demi menjawab dugaan sementara.

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.874	5.419	.899	.371
VAR.X1	.728	.184	3.956	.000
VAR.X2	2.183	.117	18.689	.000

a. Dependent Variable: VAR.Y

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 4.874 + 0.728X_1 + 2.183 X_2$.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.832	5.464

a. Predictors: (Constant), VAR.X2, VAR.X1

b. Dependent Variable: VAR.Y

Dari hasil analisis koefisien determinasi diatas, secara bersama-sama, kontribusi Motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap pengambilan keputusan adalah sebesar 8,32%.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial t

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengambilan Keputusan

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	11.323	11.450	7.989	.005
VAR.Motivasi	2.094	.358	5.852	.000

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $7.898 > 1.658$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.005 < 0.05$. Maka hasil membuktikan motivasi memiliki pengaruh terhadap pengambilan keputusan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Pengambilan Keputusan

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	23.869	2.689	8.877	.000
VAR.KI	2.366	.115	20.613	.000

Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $8.877 > 1.658$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. maka terbukti bahwa antara Komunikasi Interpersonal terhadap Pengambilan Keputusan memiliki pengaruh signifikan.

Uji Simultan F

ANOVA ^a					
Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	7504.776	251.392	.000 ^b
	Residual	99	29.853		
	Total	101			
a. Dependent Variable: VAR.Y					
b. Predictors: (Constant), VAR.X2, VAR.X1					

Hasil penelitian pada Uji F di atas dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} $251.392 > 2.70$, yang berarti terjawab H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengambilan keputusan.

KESIMPULAN DANN SAARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisa dan pembahasan yang diteliti berdasarkan teori maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan keputusan “karena nilai signifikan (0,005) dibawah (lebih kecil dari) *level of significant* 0,05 dan nilai t_{hitung} (7.989) > nilai t_{tabel} (1,658) dengan

bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi harga bernilai positif, yaitu 2,094 yang menunjukkan setiap peningkatan Motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan pengambilan keputusan sebesar 0,358 atau bisa dikatakan juga peningkatan keputusan pembelian sebesar 35,8”.

2. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Pengambilan keputusan “karena nilai signifikan (0,000) dibawah (lebih kecil dari) level of significant 0,05 dan nilai t_{hitung} (8,877) > nilai t_{tabel} (1,658) dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi harga bernilai positif, yaitu 0,115 yang menunjukkan setiap peningkatan harga sebesar satu satuan akan meningkatkan Pengambilan keputusan sebesar 0,115 atau bisa dikatakan juga peningkatan keputusan pembelian sebesar 11,5%”.
3. “Motivasi Kerja (X_1) dan Komunikasi interpersonal (X_2), berpengaruh dan signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap pengambilan keputusan (Y) karena nilai signifikan (0,000) dibawah (lebih kecil dari) *level of significant* 0,05 dan nilai F_{hitung} (251,392) > nilai F_{tabel} (2,70) dengan besarnya motivasi kerja (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2)

terhadap Pengambilan Keputusan 25,1%”.

Saran

Setelah dibuat kesimpulan, maka peneliti membuat suatu saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya “dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti pengambilan keputusan, diukur melalui variabel-variabel yang lain yang lebih kompleks, dengan melakukan wawancara dan pengamatan terhadap objek penelitian secara mendalam dan lebih teliti lagi agar lebih nyata dan akurat”.
2. Dari hasil penelitian didapatkan pada variabel motivasi pada pernyataan ‘bekerja di perusahaan dapat menjamin kehidupan saya dihari tua saya nanti’ mendapatkan respon yang kurang, oleh karenanya perusahaan ada baiknya memberikan kepastian kepada karyawannya terkait jaminan hari tua.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005, *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

Program SPSS”, Semarang: BP Undip Semarang.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.

Sugiono.2012. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Penerbit CV. Alfabeta.Bandung.

Sugiono.2014. *“Metode Penelitian Manajemen”*. Penerbit CV. Alfabeta.Bandung.

Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Bukhori Zainun, 2007, *Manajemen dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

Slovin dalam Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Budiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Deikme, Pilatus. (2013). *Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan*

Sekda Kabupaten Timika
Provinsi Papua, Jurnal EMBA,
980-986

Hartono, J. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2004). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 293-298.

