

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT X PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN KOTA BANDUNG”**

**THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE X UNIT OF PT.BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK BRANCH OF PERINTIS KEMERDEKAAN STREET BANDUNG**

**Lisna Natalia<sup>1</sup>, Hani Gita Ayuningtyas<sup>2</sup>**

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom  
[natalialisna@gmail.com](mailto:natalialisna@gmail.com)<sup>1</sup>, [hanigita@gmail.com](mailto:hanigita@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional di perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. salah satu fase yang dapat dilakukan ialah dengan memberikan perhatian motivasi kepada seluruh karyawannya. Seperti yang di lakukan PT.Bank Negara Indonesia (Persero), penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit X PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung yang berjumlah 45 orang karyawan. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana.

Dari hasil penelitian didapat tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja pada unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung termasuk kedalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 77,3% dan mengenai kinerja karyawan termasuk kedalam kategori tinggi dengan persentase 78,0%. Berdasarkan hasil koefisien determinasi motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 48,0% sedangkan sisanya 52,0% diepngaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Perilaku Organisasi, MSDM**

**ABSTRACT**

*Human Resources has a very important role in operational activities in the company. Every company should be able to maintain, maintain and improve the quality of its Human Resources performance. one phase that can be done is to give attention to motivation to all employees. As done in PT.Bank Negara Indonesia (Persero), the authors are interested to examine the Influence of Motivation on Employee Performance X Unit of PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Branch of Perintis Kemerdekaan Street Bandung.*

*This research is descriptive and causal research. The population in this research is employees of X Unit of PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Branch of Perintis Kemerdekaan Street Bandung, amounting to 45 employees. In this study, all populations were sampled. Data analysis used included validity test, reliability test, classical assumption test and simple linear regression analysis.*

*From the research results obtained employee responses on the motivation of work on X Unit of PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Branch of Perintis Kemerdekaan Street Bandung included into the high category with a percentage of 77.3% and about employee performance included into the high category with the percentage 78, 0%. Based on the results of the coefficient of determination of work motivation affect the performance of 48.0% while the remaining 52.0% diepngaruhi by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Motivation, Employee Performance, Organizational Behavior, HRM**

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan operasional di perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang

dimilikinya, salah satu cara yang dapat dilakukan ialah dengan memberikan perhatian motivasi kerja kepada seluruh karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan (Larasati, 2014).

Hasibuan (2012:191) menjelaskan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga. Motivasi memfokuskan cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja optimal dengan mengerahkan semua *skill* dan *knowledge* yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa motivasi itu penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff umum unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung, diperoleh data informasi yang mencerminkan adanya kecenderungan permasalahan dalam penurunan motivasi. Hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung, dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Laporan Keterlambatan Karyawan Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung tahun 2016**

Triwulan	Jumlah Keterlambatan	%
Triwulan 1	22	48,8
Triwulan 2	33	73,33
Triwulan 3	26	57,7
Triwulan 4	35	77,7

Sumber: data yang telah diolah

Menurut Usman (2009:264) salah satu ciri orang yang memiliki motivasi kerja karyawan yang tinggi adalah dapat mengatur waktu dengan baik. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung mengalami fluktuatif dari triwulan 1 hingga triwulan 4.

Menurunnya kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung juga terlihat dari data tentang penilaian kinerja tahun 2014-2016. Kinerja pada karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung bisa dikatakan cenderung rendah, hal ini dapat terlihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung**

No	Range skor	Keterangan
1	460-500	Outstanding
2	380-460	Good
3	280-380	Fair
4	180-280	Poor
5	<180	Very Poor

Sumber : data yang telah diolah

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung tahun 2014-2016**

Tahun	Index Penilaian Kinerja Karyawan					Jumlah Karyawan
	Very Poor	Poor	Fair	Good	Outstanding	
2014	0	5,73%	49,94%	35,27%	9,06%	45
2015	0	4,62%	44,84%	39,12%	11,42%	45
2016	0	5,88%	70,59%	14,71%	8,82%	45

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa pencapaian nilai kinerja karyawan pada unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung tahun 2014-2016 mengalami fluktuasi, kinerja karyawan rata-rata tinggi hanya berada di kategori fair, pada tahun 2014 sebesar 49,94%, 2015 sebesar 44,84%, dan di tahun 2016 70,59%. Dari informasi yang diberikan staff umum bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Hakim (2011) menjelaskan bahwa salah satu penggerak atau dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan giat agar tercapainya tujuan perusahaan dengan baik adalah motivasi.

Dari hasil analisis, fenomena dan fakta yang terjadi peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT X PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN KOTA BANDUNG”**

### **Perumusan Masalah**

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Kinerja optimal merupakan salah satu harapan bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan menguraikan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan kinerja karyawan sebagian besar hanya berada di kategori Fair Untuk dapat mengetahui penyebab dari penurunan kinerja karyawan dengan tepat, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pasti terhadap penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengetahui lebih teliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit X PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung.

### **Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latarbelakang dan perumusan masalah, peneliti mengidentifikasi pertanyaan penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap kinerja unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, dan dikelompokkan dalam dua aspek, yaitu

1. Aspek Teoritis

Manfaat teoritis yang ingin dicapai dari pengembangan pengetahuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menambah wawasan berfikir dan sebagai pedoman ilmu pengetahuan untuk para akademisi dan/atau pihak yang tertarik pada kajian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Aspek Praktis
- Manfaat praktis yang ingin dicapai dari penerapan pengetahuan sebagai hasil penelitian ini yaitu:
1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung. Hal ini akan menjadi evaluasi dan juga menciptakan strategi baru untuk meningkatkan kualitas karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia
  2. Sebagai wawasan dan informasi tambahan bagi perusahaan.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Objek penelitian ini adalah karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung, yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117. Penelitian ini ditargetkan kurang lebih selama 6 bulan dengan periode penelitian dari bulan Maret 2017 hingga September 2017

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Perilaku Organisasi**

Menurut Fahmi (2014:2) perilaku organisasi merupakan sebuah penerapan pengetahuan tentang bagaimana individu-individu bertindak di dalam sebuah organisasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa individu dan kelompok berdasarkan tindakannya memiliki pengaruh terhadap struktur atau organisasi secara timbal balik.

#### **Motivasi**

Menurut Griffin dan Moorhead (2014:86) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai dalam Suwatno dan Priansa (2014:29) menyatakan bahwa "Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

#### **Kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. (Suwatno dan Priansa, 2014:196)

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan tujuan penelitian ini menggunakan jenis deskriptif. penelitian deskriptif diartikan sebagai suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena / peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya (Dantes, 2012:51). Berdasarkan tipe penyelidikan menggunakan jenis kausal. Indrawati (2015:117) menjelaskan penelitian kausal yaitu penelitian yang dilakukan apabila peneliti ingin menggambarkan penyebab (*cause*) dari suatu masalah (baik dilaksanakan dengan melalui eksperimen maupun non eksperimen). Kemudian berdasarkan waktu pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis *cross sectional*. *Cross sectional* yaitu ketika pengumpulan data dilakukan dalam satu periode, kemudian data itu diolah, dianalisis, dan kemudian ditarik kesimpulan (Indrawati, 2015:118).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden diperoleh hasil yaitu responden yang memiliki jenis kelamin perempuan memiliki proposisi yang lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas berusia 25-35 tahun. Berdasarkan masa kerja, mayoritas masa kerja 5-10 tahun.

Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan hasil bahwa motivasi karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi yakni dengan persentase sebesar 77,3%. Variabel motivasi dibagi ke dalam 3 dimensi yakni *Need for achievement* berada pada kategori tinggi dengan perolehan persentase sebesar 78,1%, *Need for affiliation* berada pada kategori tinggi dengan perolehan persentase sebesar 80,8% dan *Need for power* berada pada kategori tinggi dengan perolehan persentase sebesar 73,1%.

Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi yakni dengan persentase sebesar 78,0%. Terdiri dari dimensi *Quality* dengan perolehan persentase sebesar 79,7% dengan kriteria tinggi, *Quantity* dengan perolehan persentas sebesar 77,5% dengan kriteria tinggi, *Cost effectiveness* dengan perolehan persentase sebesar 72,8% dengan kriteria tinggi, *Need for supervisor* dengan perolehan persentase sebesar 79,1% dengan kriteria tinggi dan *Interpersonal impact* dengan perolehan persentase sebesar 82,8% dengan kriteria sangat tinggi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung dengan perolehan model regresi  $Y=13,772+0,736X$ . Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *pearson* diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,693 yang berarti terdapat hubungan yang kuat, hal ini sesuai dengan teori Sugiyono (2013:260) bahwa jika kriteria  $>0,60-0,799$  artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar variabel X maka semakin besar variabel Y. Pada analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) Motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,480 atau 48% terhadap kinerja artinya 52% hasil kinerja di pengaruhi oleh faktor lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden, Motivasi Karyawan Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 77,3%.
2. Berdasarkan tanggapan responden, Kinerja Karyawan Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 78,0%.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, Motivasi memberikan pengaruh sebesar 48,0% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 52,0% Kinerja Karyawan di Unit X PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

### Saran

#### 1. Saran bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap motivasi sudah baik, namun pada dimensi *Need for power* masih cenderung rendah dan perlu ada nya peningkatan. Peningkat dimensi *Need for power* dapat dilakukan dengan cara diberikan tanggung jawab lebih kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, di berikan pelatihan kepemimpinan agar setiap individu dalam organisasi mampu untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan, di berikan kewenangan dalam tim dan pengembangan karir.
2. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap kinerja sudah baik, namun pada dimensi *Cost Effectiveness* masih cenderung rendah dan perlu adanya peningkatan. Peningkatan dimensi *Cost Effectiveness* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompensasi, karena pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan lebih efektif dan efisien dalam bekerja sehingga perusahaan dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan menerapkan prinsip manajemen waktu kepada karyawan,

## 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan mengingat ada faktor lain sebesar 52,0% yang mempengaruhi kinerja, yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan dan lain-lain.
2. Peneliti selanjutnya mampu memperluas objek penelitian seperti seluruh unit pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung
3. Meluaskan area penelitian karena keterbatasan peneliti yang hanya meneliti di lingkungan PT.Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jalan Perintis Kemerdekaan Kota Bandung saja, misalnya dengan menambah di kota-kota besar lainnya untuk bahan perbandingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Dantes, N. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Andy Offset.
- [3] Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] EK, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- [5] Fahmi, I. (2013). *Irham Fahmi*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Hakim, L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Total Win Semarang Vol 2 No 2. <http://jurnal.stietotalwin.ac.id>.
- [8] Hamali, A. Y., Khodijah, A. S., & Febriyanti, I. (2015). The Effect of Motivation on Employee Performance in Biological Product Division of PT.Medion Bandung Barat. *Journal The WINNERS* 16(2), 108-119.
- [9] Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- [13] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [14] Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*. ISSN : 2502-7689, 2(2), 11-23.
- [15] Larasari, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 5(3), 200-213.
- [16] Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT.Axa Financial Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, 4(2), 284-294.
- [17] Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [18] Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi (manajemen sumber daya dan organisasi)*. (edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Musriha. (2011). Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia. *International Journal of Business and Management* ISSN: 2223-9553, 1(3), 303-314.
- [22] Nindyati, A. (2014). Sex Role Identity dan SelfEfficacy sebagai Mediator Hubungan Tiga Kebutuhan menurut McClelland dengan Kinerja Beauty Advisor PT. X di Jakarta. *akademia*, <http://www.academia.edu>.
- [23] P, M. A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.

- [24] Riduan, & Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. (Edisi 16/E). Jakarta: Salemba Empat.
- [26] Sallata, T. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. *jurnal telkom*, <http://www.repository.telkomuniversity.ac.id>.
- [27] Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: Gramedia.
- [28] Sekaran, U. (2010). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- [29] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombimasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [30] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [32] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [33] Sumatmo. (2014). *Statistika terapan*. Yogyakarta.
- [34] Sungkono, Hasbullah, R., & Rumansyah, H. B. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance. *Jurnal Universitas Singaperbangsa*, 9(1), 1-12.
- [35] Sungkono, R. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di OutletPT.Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang. <http://jurnal.feunsika.ac.id/>.
- [36] Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Gava Media.
- [37] Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAP.
- [38] Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- [39] Susan, W. M., Gakure, P. R., Kiraithe, M. E., & Waititu, D. A. (2012). Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23), 195-204.
- [40] Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [41] sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [42] Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [43] Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. *Agora student journal petra*, 3(2), 187-195.
- [44] Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- [45] Usman, M. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [46] Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact Motivation on the Employee's Performance In Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298
- [47] Zunaidah, Budiman, Novarandi, A., & Arif. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada business unit SPBU PT.Putra Kelana Makmur Group Batam). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Sriwijaya* 12(1), 45-54