

*The Influence Of Work Motivation To Employee Performance
At PT. Bank Riau Kepri Branch Sian Api*

Hendrayani

Dosen Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

E-mail : akbar_stier@yahoo.com

ABSTRACT

This research was conducted on At PT. Bank Riau Kepri Branch Sian Api. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Bank Riau Kepri Branch Sian Api. The population in this study amounted to 33 people. In this study, sampling using samples saturated or census, which is as many as 33 people. The data used are primary and secondary data with analysis using simple linear regression. The results showed that the motivation of work affect the performance of employees. The amount of influence of organizational culture on employee performance is 60.1% while the rest of 39.1% describe other independent variables that are not observed in this study.

Keywords: Motivation And Performance

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api (Hendrayani)

Perusahaan merupakan suatu kumpulan dari fungsi-fungsi manajemen dan juga kumpulan dari orang-orang yang terlibat dalam suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam prakteknya, perusahaan membutuhkan sumber daya untuk menjalankan kegiatan bisnis. Salah satu sumber daya yang diperlukan untuk mengelola kegiatan bisnis suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting peranannya karena tanpa unsur ini perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam sebuah organisasi terdapat tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dimana didalam tujuan tersebut diperlukan pegawai yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi, keahlian dan skill yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Jadi untuk membangun suatu organisasi diperlukan manusia yang terampil dan sesuai serta mempunyai sifat motivasi yang tinggi.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan berjalan. Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dibawah ini dapat kita lihat beberapa hal yang menjadi hak karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi api, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Bentuk Motivasi Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api

Uang makan	Isentif	Uang Jasa Produksi	Uang THR	Bantuan Uang Baju
Rp 875.000/bln	1 bln gaji pokok	1bulan gaji pokok	3 buln gaji pokok	6.000.000,th

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa bentuk motivasi karyawan yang diberikan oleh PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api berbentuk uang makan, isentif, uang jasa produksi, Tunjangan Hari Raya dan bantuan baju. Berikut adalah jumlah karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api serta jumlah kredit yang disalurkan , dari tahun 2011 sampai dengan 2015, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah karyawan dan Jumlah Dana Pihak Ketiga Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api

Tahun	Jumlah	Jumlah Kredit Yang Disalurkan	Pencapaian (%)	Persen
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	
2011	31	235.018.702.000	196.438.410.882	83,58
2012	32	246.536.270.000	239.778.136.408	97,26
2013	32	258.911.000.000	291.123.783.884	112,44
2014	33	326.083.000.000	328.087.715.291	100,61
2015	33	363.344.726.000	363.344.726.376	100,00

Kalau di lihat dari tabel di atas bahwa jumlah karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api jumlahnya dari tahun 2011 sampai dengan 2015 tidak begitu besar naik turun. Dan Jumlah kredit yang di salurkan berfluktuasi, pada tahun 2011 tingkat realisasi sebesar %83,58, pada tahun 2012 terjadi kenaikan menjadi %97,26, pada tahun 2013 tingkat realisasi penyaluran kredit naik menjadi %112,44, pada tahun 2014 tingkat realisasi turun menjadi %100,61 dan pada tahun 2015 turun menjadi %100,00.

Tabel 1.3 Jumlah Dana Pihak Ketiga Yang Dihimpun PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api (2011-2015)

Tahun	Jumlah Target (Rp)	Jumlah Realisasi (Rp)
2011	866.095.257.000,-	803.072.202.913,-
2012	823.057.631.000,-	844.519.649.845,-
2013	1.065.986.975.000,-	543.670.473.513,-
2014	591.589.670.000,-	1.087.554.202.253,-
2015	635.123.386.000,-	635.123.385.832,-

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa jumlah dana pihak ketiga yang dihimpun oleh PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api berfluktuasi jumlahnya, karena kalau dilihat dari tahun ke tahun terjadi kenaikan realisasi dari dana masyarakat yang dihimpun oleh pihak bank.

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan tersebut diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul ” **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api**”.

Maka tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis
Kegunaan penelitian ini adalah untuk menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Kegunaan penelitian ini bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai bahan informasi dan kajian untuk penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi Perusahaan
diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan tentang motivasi kerja dan kinerja.

Menurut Hasibuan (2011: 10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009: 86), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Kiggundu dalam Rosidah (2009: 13), manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengetahuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkunegara dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkunegara) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja menurut

Faustino Cardoso Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio 1992 dalam (blog Mangkunegara) Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Menurut Anwar Prabu

Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam

- menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
 6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006 : 89).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang

membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

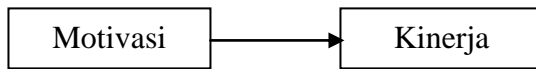
1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman

3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Kerangka Konseptual



Variabel Penelitian

Adapun yang dijadikan dasar Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi Kerja (X)
- b. Variabel Kinerja (Y).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api. Penelitian ini dilaksanakan mulai Mei 2016 sampai dengan selesai.

Populasi, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api pada tahun 2015 yang berjumlah 33 orang.

Sampel, Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus (*full sampling*) adalah apabila populasi kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua (Arikunto, 2006:143). Dikarenakan populasi relatif sedikit maka populasi dijadikan sampel dengan metode Sensus

Sampling yaitu populasi dijadikan sampel. Jadi, Sampel yang akan diambil adalah berjumlah 33 orang.

Analisa Data

Deskriptif dan Kuantitatif

Menurut Sugiyono, (2012:169). Suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan Analisis Regresi Linier Sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS (statistical Statistical Program Society Science) versi 17 for windows. atau generalisasi.

Hasil Penelitian

1. Deskriptif

Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh bahwa hasil rata-rata memiliki kriteria setuju.

2. Kuantitatif

Regresi linier sederhana

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	12.899	6.852
	Motivasi	.782	.114

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 12.899 + 0.782X$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 12.899 artinya tanpa adanya motivasi kerja dari pimpinan maka kinerja karyawan di Kantor Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api sebesar 12.899 satuan.

- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0.782 menunjukkan jika pimpinan perusahaan memberikan motivasi sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan di Kantor Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api akan meningkat sebesar 0.782 satuan.

Uji_t

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	12.899	6.852	1.882	.069
Motivasi	.782	.114	6.840	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6.840$ sedangkan nilai t_{tabel} 2.039 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api. Hal ini berarti hipotesis menolak H_0 . Arah koefisien regresi positif berarti, bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin ditingkatkan motivasi kerja yang ada pada Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.776 ^a	.601	.589

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0.601. Hal ini berarti 60.1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 39.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan penelitian ini, yaitu :

- Hasil deskripsi diperoleh untuk nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi kerja sebesar 3.99 (setuju) dan variabel kinerja sebesar 3.96 (setuju). Hal ini menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- Hasil uji kualitas data diperoleh, data sudah valid, dan reliable/handal. Sehingga seluruh jawaban responden sudah dapat digunakan untuk diujikan lebih lanjut.
- Hasil Regresi linier sederhana diperoleh persamaan yaitu $Y = 12.899 + 0.782X$, yaitu memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan di Kantor Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api, akan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan.
- Hasil uji hipotesis diperoleh, bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60.1%.

Saran

Berdasarkan hasil deskripsi diatas, maka dapat diberikan saran dalam penelitian ini, yaitu :

- Untuk pimpinan, hendaknya selalu memotivasi karyawannya, terutama masalah tentang pimpinan dalam mengambil keputusan harus selalu melibatkan para karyawannya, karena hal tersebut memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3.82 (variabel motivasi kerja)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api (Hendrayani)

- b. Untuk karyawan hendaknya dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang pekerjaannya dan selalu mengikuti aturan waktu pekerjaan yang telah di tetapkan, agar hasil yang dicapai sesuai dengan target dari perusahaan karena hal tersebut memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3.85 (variabel kinerja)
- c. Bagi penelitian berikutnya hendaknya menambahkan Jumlah variabel, hal ini karena masih ada pengaruh sebesar 39.9% lagi.

Daftar Pustaka

Frans Farlen, 2011, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda).

Penelitian Hendy Setiawan (2008) dengan judul : Analisis motivasi kerj karyawan pada PT. Mitori di Sidiarjo. Teori yang digunakan untuk melihat tingkat kebutuhan karyawan adalah teori Maslow dan teori Mc Clelland.

Rangga Mahardhika (2013), dalam skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Daerah Malang”. Universitas Brawijaya Malang.

Abraham H. Maslow, 2007, Motivation and Personality Rajawali, Jakarta.

Anggara Dwi, F H dan Prayitno N. 2013. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Tekanan Darah di Puskesmas Telaga Murni Cikarang Barat. Jakarta: Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES MH. Thamrin. Jurnal Ilmiah Kesehatan. Vol 5/ No. 1

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

As’ad, (2001), *Psikologi Industri*, edisi ke-4. cetakan ke-6 .Yogyakarta: Liberty.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan* . Jakarta, Airlangga .

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara

Kiggundu, Moses N., 2009, *Managing Organization in Devel oping Countries: An Operation and Strategies Approach*, West Harford: Kumarian Press Inc.,.

Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.

Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosda karya: Bandung

- Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, Human Resource Management, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba. Empat Hal 256.
- Siagian, Sondang P. (2004). Manajemen Abad 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Sondang P Siagian. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia** edisi satu, cetakan kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.