

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIVISI PERENCANAAN TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR

Dea Rahmadani¹, Muhammad Ichwan Musa², Muh. Taslim Dangnga³
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
dearamadani2112@gmail.com¹, m.ichwan.musa@unm.ac.id²,
taslim.dangnga@unm.ac.id³

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Kinerja* Pegawai Pada Divisi Perencanaan Terminal Petikemas Makassar. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Terminal Petikemas Makassar pada Divisi Perencanaan yang berjumlah 77 orang sehingga sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawainya yang berjumlah 77 orang. Teknik penarikan sampling yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = - 1,915 + 0,749X$. Sedangkan pada koefisien determinasinya = 0,674 artinya variabel motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 67,4 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil Uji-t diperoleh t-hitung > t-tabel (12,588 > 1,922) dengan signifikansi 0,000 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat pegawai selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Makassar Container Terminal Planning Division. The independent variable in this study is work motivation, while the dependent variable is employee performance. The population in this study were all employees at the Makassar Container Terminal in the Planning Division, totaling 77 people so that the sample used was all 77 employees. The sampling technique used is the saturated sample technique in which the entire population is sampled. Data collection was done by using a questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using SPSS 25.00 for windows. Based on the results of the study, the multiple regression equation $Y = - 1.915 + 0.749X$ was obtained. While the coefficient of determination = 0.674 means that the work motivation variable has an influence of 67.4% on employee performance, while the rest is influenced by other variables. The results of the t-test obtained t-count > t-table (12,588 > 1,922) with a significance of 0.000 then H1 is accepted and H0 is rejected. From the results of this study it can be concluded that work motivation is very important to note. Motivation can encourage employees to think creatively in providing the output of their work. Motivation can make employee performance faster and maximal. Motivation can make employees always give the best business results.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Perlu diketahui dalam menghadapi dunia persaingan global yang selalu berubah-ubah setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang handal secara individu, kelompok maupun organisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh,

mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Menurut Agusta dan Sutanto (2013) bahwa, Sumber Daya Manusia selaku penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh para pelakon, para pesertanya, dan kedudukan gunanya sangat menunjang buat keberhasilan organisasi. Kesuksesan suatu perusahaan bukan cuma pada keunggulan teknologi serta tersedianya dana, dengan harapan apa yang jadi tujuan perusahaan hendak tercapai.

Menurut Mangkunegara (2015) disimpulkan bahwa dalam kebutuhan diri pegawai wajib mempunyai motif yang ialah kemauan yang butuh dipadati pegawai tersebut dalam membiasakan diri terhadap lingkungannya. Motivasi tersebut tercipta dari perilaku masing-masing pegawai dalam mengalami suasana kerja di tempat kerja masing-masing. Keadaan ataupun tenaga yang dipunyai oleh pegawai yang membuat mereka bergerak serta bergairah buat menggapai tujuan organisasi ataupun perusahaan. Mental serta perilaku optimis terhadap suasana kerja inilah yang bila dipunyai pegawai hendak membuat pegawai jadi aktif bekerja. Mengingat berartinya motivasi untuk perusahaan serta pegawai, hingga langkah yang diambil oleh pihak manajemen menimpa permasalahan motivasi kerja yakni dengan melaksanakan usaha buat membagikan motivasi kepada pegawai lewat serangkaian aktivitas yang sudah diresmikan oleh perusahaan, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja hendak senantiasa terpelihara. Perusahaan wajib mengenali kalau pegawai bekerja buat penuh kebutuhan mereka yang beraneka- ragam, semacam pemasukan ataupun pendapatan yang diberikan oleh perusahaan, kepuasan individu dari hasil kerjanya, kenaikan status, penghargaan dari rekan sejawat, dari atasannya, serta lain- lain.

Untuk meningkatkan usaha setiap orang agar mencapai tujuan dengan tingkat intensitas yang tinggi, dapat mendefinisikan motivasi ini sebagai mendorong lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi dalam kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi pegawai yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan dan akan berpengaruh pada produksi komitmen organisasi. Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pegawai harus dimotivasi untuk mendorong mereka mencapai kinerja yang baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik dari pegawai, maka harus diupayakan bimbingan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan berupaya agar pegawai dapat meningkatkan efisiensi kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sinambela, dkk (2018) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugas, pekerjaan, atau jabatannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang diperhatikan oleh organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian dan kemajuan tujuan organisasi. Jika pegawai memiliki kinerja yang baik, tujuan organisasi dapat tercapai. Pada dasarnya, pelayanan Terminal Petikemas Makassar berorientasi kepada beberapa kebijakan dasar yaitu: efisiensi biaya, efektifitas waktu, dan juga kepuasan pelanggan sebagaimana terkandung pada visi dan misi perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan global yang selalu berubah-ubah. Dalam usahanya memberikan kepuasan kepada pelanggan, Terminal Petikemas Makassar terus mengembangkan kualitas pelayanan dengan menerapkan kebijakan kualitas pelayanan dengan menerapkan kebijakan kualitas yaitu "Pelayanan dengan ketepatan waktu, keamanan, dan terpercaya" dengan standar internasional.

Perkembangan kualitas pelayanan Terminal Petikemas juga didukung oleh ketersediaan fasilitas dan peralatan yang modern, serta sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. Selain itu, penerapan sistem terkomputerisasi dan berstandar internasional juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan Terminal Petikemas Makassar.

II. METODE PENELITIAN

Menurut Notoatmodjo (2002), variabel adalah ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota suatu kelompok yang berbeda dengan kelompok lain. Menurut Sugiono (2009) ada dua variabel yang akan diteliti antara lain adalah: Variabel (X) yang bersifat independen (variabel bebas) yaitu merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dan yang menjadi variabel (X) ini adalah “Pengaruh Motivasi”. Variabel (Y) yang bersifat dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Dan yang menjadi variabel (Y) ini adalah “Kinerja Pegawai”.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang ada di Terminal Petikemas Makassar pada divisi perencanaan yang berjumlah 77 orang. Sampel Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana, semua populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel yang diambil adalah 77 orang pegawai Terminal Petikemas Makassar pada divisi perencanaan.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut, maka hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

H₁: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Correlated Item Total Correlation) dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 77, maka besarnya df = 77 - 2 = 75. Dengan alpha = 0,05 maka di dapat nilai r tabel = 0,22.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

ITEM	r HITUNG	ITEM	r HITUNG	r TABEL	Ket
X1	,415**	Y1	,626**	0,22	Valid
X2	,370**	Y2	,658**	0,22	Valid
X3	,442**	Y3	,496**	0,22	Valid
X4	,362**	Y4	,760**	0,22	Valid
X5	,431**	Y5	,651**	0,22	Valid
X6	,449**	Y6	,484**	0,22	Valid
X7	,344**	Y7	,283*	0,22	Valid
X8	,539**	Y8	,615**	0,22	Valid
X9	,536**	Y9	,630**	0,22	Valid
X10	,265*	Y10	,563**	0,22	Valid
X11	,340**			0,22	Valid
X12	,430**			0,22	Valid
X13	,480**			0,22	Valid
X14	,504**			0,22	Valid

Sumber : hasil olahan data primer, 2021

Setelah dilakukan pengujian validitas data diatas, maka diketahui bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid, baik pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,631	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,762	Reliabel

Sumber : hasil olahan data primer, 2021

Hasil pengujian reabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,915	3,450	-0,555	0,581
	Motivasi Kerja	0,749	0,060	0,824	12,588

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olahan data primer, 2021

Tabel koefisien hasil output SPSS menunjukkan persamaan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = - 1,915 + 0,749X$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah :

- a. Nilai a sebesar $-1,915$ merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel motivasi kerja. Jika variabel independent tidak ada maka variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak mengalami perubahan.
- b. Untuk variabel motivasi kerja (X) nilai koefisien sebesar $0,749$ (74,9%) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 tingkat/satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar (74,9%) dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau Uji-t ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Motivasi Kerja) benar benar berpengaruh terhadap variabel (Kinerja Pegawai) Y secara terpisah atau parsial maupun secara simultan. Nilai t-tabel dari jumlah sampel 77 ($df = 77 - 1 - 1 = 75$) adalah sebesar 1,992. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) H_1 diterima dan H_0 ditolak jika nilai t-hitung $<$ dari t-tabel atau jika nilai signifikan $>$ 0,05.
- 2) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t-hitung $>$ dari t-tabel atau jika nilai signifikan $<$ 0,05.

Berikut adalah hasil dari uji t parsial yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,915	3,450		-0,555	0,581
	Motivasi Kerja	0,749	0,060	0,824	12,588	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olahan data primer, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.749 bernilai positif dan memiliki nilai t-hitung sebesar $12,588 >$ dari t-tabel (1,992) serta nilai signifikansi sebesar 0.000 atau $<$ dari 0,05, yang artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b) Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Adapun uji tersebut gambarkan dalam sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (Uji-R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	0,679	0,674	2,079
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : hasil olahan data primer, 2021

Dalam tabel di atas, hasil *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,674, yang berarti kemampuan variabel Motivasi Kerja dalam menjelaskan Kinerja Pegawai adalah sebesar 67,4% sementara sisanya (100% - 64% = 36%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Pegawai dan sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja maka semakin rendah juga Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian, yaitu Divisi Perencanaan Terminal Petikemas Makassar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan memberikan motivasi kerja berupa pemberian bonus dan reward apabila pegawai dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kebijakan ini merupakan dorongan yang menjadi motivasi kerja untuk dapat lebih giat dan dapat lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada indikator fisiologis variabel motivasi responden dominan menyatakan setuju bahkan sangat setuju, yang artinya perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Hal ini tentunya akan menciptakan rasa aman, disiplin, loyal dan termotivasi karena dapat meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Adapun responden yang menyatakan tidak setuju menandakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang puas dengan kesejahteraan di kantornya.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada indikator rasa aman variabel motivasi responden dominan menyatakan setuju bahkan sangat setuju, yang artinya perusahaan termotivasi dalam bekerja karena mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja, sehingga hal ini membuat pegawai lebih focus dalam bekerja karena kebutuhan pegawai akan rasa aman sudah terpenuhi.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada indikator kebutuhan sosial variabel motivasi responden dominan menyatakan setuju bahkan sangat setuju yang berarti hubungan sosial antar rekan kerja maupun kepada atasan terjalin dengan baik. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik maka pegawai akan termotivasi dalam bekerja dan tidak segan bertanya kepada atasan apabila mengalami kendala dalam bekerja. Adapun

responden yang menyatakan tidak setuju, hal ini menandakan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak mempunyai komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada indikator penghargaan variabel motivasi, responden dominan menyatakan setuju bahkan sangat setuju yang berarti perusahaan telah mengambil kebijakan yang baik dengan memberikan penghargaan/reward kepada para pegawai yang berprestasi. Hal ini tentunya akan meningkatkan motivasi, dan produktivitas para pegawai dan akan menjadi peluang bagi pegawai lain agar menunjukkan performa kinerja terbaiknya. Adapun responden yang menyatakan tidak setuju disebabkan ada beberapa pegawai yang merasa kurang puas bahkan tidak mendapatkan penghargaan Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada indikator aktualisasi diri variabel motivasi responden dominan menyatakan setuju bahkan sangat setuju yang berarti perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi pegawainya dengan cara memberikan kesempatan ruang untuk pegawai yang ingin mengembangkan serta mengekspresikan potensi diri, minat, bakat, kebutuhan akan ilmu yang dapat menunjang bidang pekerjaan. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner didapatkan rata-rata skor variable kinerja sebesar 319. Hal ini berada pada rentang skor 261,8 – 322,4 yang berarti baik. Hal ini kinerja pegawai terminal petikemas Makassar yang meliputi target, kualitas, waktu pelaksanaan dan taat asas sudah berjalan dengan baik, meskipun ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju bahkan tidak setuju dengan indikator tersebut. Tetapi secara keseluruhan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Terminal Petikemas Makassar Pada Divisi Perencanaan dengan tujuan melihat bagaimana hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Dimana motivasi kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen atau variabel terikat, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan mengolah data maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Perencanaan Terminal Petikemas Makassar dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 67,4% terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Perencanaan Terminal Petikemas Makassar.

Saran

Disarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan dan konsisten menjaga kebijakan pemberian bonus dan tunjangan kepada para pegawainya yang bertujuan agar meningkatkan kesejahteraan pegawai. Karena hal ini akan menciptakan rasa aman dan loyalitas terhadap perusahaan sehingga pegawai dapat fokus terhadap pekerjaannya. Disarankan juga kepada perusahaan agar tetap memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara meletakkan orang pada tempatnya, membayar gaji pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, dan memberikan promosi jabatan apabila pegawai berprestasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Agusta Dan Susanto. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Haragon Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 1 (3), P. 1-9.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Atiqiyah, M.N. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT.Pindad Malang. Universitas Islam (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malam.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O.(2014. *Effect Of Motivation On Employee Productivity : A Study Of Manufacturing Companies In Nnewi*. *Journal Of Managerial Studies And Research* 2 (7).
- Crisnanda, Dody. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MAS Sumbiri. Universitas Sanata Darma.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Kartika. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kcu Medan. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harusko. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai . (Puskesmas Kendal Kerep Malang).
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Kusmawati, R.F. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsu Darmayu Ponorogo. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Murti Dan Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi. Volume. 1 No 1.
- _____. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya. ISSN 2086-3802, Volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miner, John B. 1998. *Industrial Organizational Psychology*. New York: Mc Graw-Hil.
- Notoatmodjo, S. 2002. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamela, A.O., & Oloko 2015. *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya : A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County*. Journal Of Human Resource Studies 5 (2).
- Rahmadita. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sagapo Express Medan. (Jurnal Ilmiah Skylandsea). Vol 3 No. Studi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi Dan Bisnis Medan.
- Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan Ke Tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Slamet, Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan). Vol 13. No. 11.
- Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Siagian, M. 2018. Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. PT. Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>.
- Endah. 2017. Pengaruh Literasi Ekonomi Siswa, Hasil Belajar Ekonomi, Dan Teman Sebaya Terhadap Perilaku Konsumsi Siswa Smp Negeri Di Surabaya Barat. *Karya Ilmiah (Skripsi)*, diakses pada tanggal 6 Mei 2018.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kontruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3.No. 3. (hal. 365-374).
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gibson, James, L., et al. 1987. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Putri, dkk. 2019. *Laporan Hasil Pelayanan Asuhan Kesehatan Gigi dan Mulut Masyarakat di SDN 12 Sesetan, Denpasar Selatan Tahun 2019*. Laporan Pelayanan Asuhan: Poltekkes Kemenkes Denpasar.