



STUDI LITERATUR: HUBUNGAN DAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Carolyn¹⁾ *, Dedi Rianto Rahadi²⁾

^{1,2} Program Studi Manajemen, President University. Jalan Ki Hajar Dewantara RT.2/RW.4, Kota Jababeka, Cikarang Baru, Bekasi, 17550, Indonesia.

*E-mail: ¹ carolin@student.president.ac.id, ² dedi1968@president.ac.id

Abstrak

Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan keberpengaruhannya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi yang termasuk dalam jenis studi deskriptif kualitatif ini menggunakan metode *library research* yakni pengkajian dan analisa kembali terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan maupun tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dari *literature* berupa jurnal-jurnal penelitian ilmiah terdahulu yang kemudian akan diolah dan di analisis dengan reduksi data, *display data*, dan *verification*. Dari analisis diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, keberpengaruhannya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut bergantung pada jenis organisasi dan perusahaan tempat karyawan bekerja. Motivasi kerja akan cenderung lebih besar memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan swasta daripada kinerja karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan.

Kata kunci: motivasi karyawan, kinerja karyawan

Abstract

This study was conducted with the aim of knowing and analyzing the relationship between work motivation and employee performance and the effect of work motivation on employee performance. The study, which is included in this type of qualitative descriptive study, uses the library research method, namely review and re-analysis of previous studies related to the relationship between work motivation and employee performance as well as the effect of work motivation on employee performance. Data obtained from literature in the form of previous scientific research journals which will then be processed and analyzed with data reduction, data display and verification. From the analysis, it is found that there is a relationship between work motivation and employee performance and work motivation affects employee performance. However, the effect of work motivation on employee performance depends on the type of organization and the company where the employee works. Work motivation will tend to have a greater influence on the performance of employees who work in private companies than the performance of employees who work in government agencies.

Keywords: *employee performance, work motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting pada organisasi karena merupakan potensi yang besar untuk menjalankan kegiatan dalam mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan memiliki kaitan erat karena saling membutuhkan satu sama lain. Perusahaan juga harus kompetitif dalam menciptakan manajemen yang efektif yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam hal ini, peran dari motivasi kerja baik yang bersifat material seperti pemberian bonus, gaji, dan lainnya sangat dibutuhkan. Motivasi juga berkaitan dengan perilaku karyawan dalam organisasi dan dapat menimbulkan karyawan dapat bertindak atau melakukan sesuatu agar mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan hal yang penting diterapkan pada organisasi dimana akan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan giat sehingga hasil yang didapat akan optimal dan berprestasi. Untuk mengetahui karyawan tersebut berprestasi atau tidak, dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja dimana dalam evaluasi kinerja akan terlihat apakah karyawan tersebut telah sesuai dengan tanggung jawabnya atau tidak (Mangkunegara, 2016). Kinerja dalam diri individu sendiri terdiri dari kombinasi kemampuan serta usaha yang diberikannya. (Handoko dan Rambe, 2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hal yang harus ada dalam suatu organisasi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi.

Motivasi menuju pada sasaran dan memiliki kaitan dengan kepuasan dalam bekerja (Fahmi, 2016). Menurut (Robbins dan Coutler, 2016), motivasi merupakan daya penggerak yang akan mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif agar mencapai suatu kepuasan dalam dirinya. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan pada seseorang untuk melaksanakan suatu

kegiatan atau tugas. Dan setiap individu memiliki motivasi yang tidak sama. Apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi pula. Namun pada beberapa penelitian terdahulu, terdapat keberbedaan hasil penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Basori, Prahawan dan Daenulhay, 2017), melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada delapan puluh tiga (83) karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera. Dan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 6,067 signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salawangi, Kolibu dan Wowor, 2018) dimana penelitian yang menggunakan sampel sebanyak enam puluh empat (64) perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage tersebut menemukan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Jika dilihat dari korelasinya, dalam penelitian (Wenty, 2015) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi signifikan sebesar 0,31 pada taraf kepercayaan 95% dan termasuk dalam interpretasi rendah, sejalan dengan hasil penelitian (Jaya dan Ningsih, 2016), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki hubungan sedang dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,540.

Keberbedaan hasil penelitian ini, menjadi penting untuk dianalisis mengingat objek penelitian yang digunakan juga memiliki keberbedaan. Oleh karena itu, studi literatur ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan kembali hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan keberpengaruhannya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sekumpulan orang yang berada pada suatu organisasi yang memberikan sumbangan baik pemikiran maupun tenaga untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara melakukan berbagai macam kegiatan maupun aktivitas. Dalam hal ini, sumber daya manusia bukan hanya terbatas pada ahli atau yang berpengalaman saja, melainkan semua orang tenaga kerja atau karyawan yang ada pada perusahaan tersebut terlibat (DeCenzo, Robbins dan Verhulst, 2016).

Motivasi Kerja

Menurut Meggison (dalam Fahmi, 2016), motivasi kerja merupakan perilaku yang berkaitan dengan usaha seseorang untuk mengejar suatu tujuan dimana dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Dengan motivasi yang tinggi maka akan muncul keinginan untuk memperoleh suatu hasil kerja yang memuaskan serta prestasi kerja. Motivasi juga merupakan usaha yang dapat mengarahkan seseorang agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Motivasi merupakan sesuatu yang sumbernya dalam diri yang dapat menghasilkan integritas maupun tujuan dimana nantinya individu maupun organisasinya akan terpuaskan.

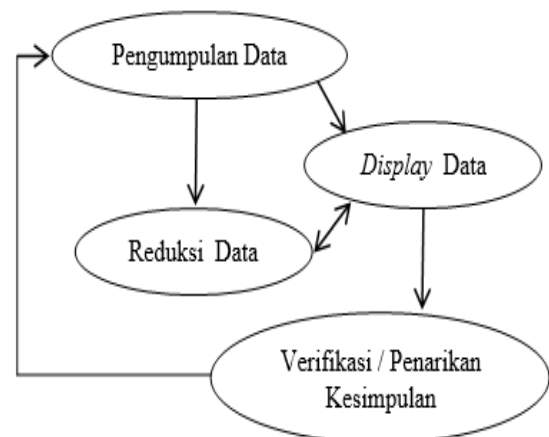
Kinerja Karyawan

(Baharuddin, 2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan baik yang sifatnya fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut (Sinambela, 2015), kinerja merupakan suatu kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja kelompok maupun individu yang berdasar pada suatu kaidah maupun norma yang berlaku pada suatu organisasi. Lalu (Widodo, 2015) juga

menyebutkan bahwa kinerja ialah suatu tingkat pencapaian terhadap hasil kerja dan dijadikan dasar penilaian yang dilakukan pada kurun waktu tertentu.

METODE

Studi ini menggunakan metode *library research*, yakni pengkajian dan analisis kembali terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dan keberpengaruhannya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan metode tersebut, akan dilakukan pengumpulan *literature* yang berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu yang berkaitan dengan *management human capital* khususnya tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan pada organisasi. Literatur berupa artikel jurnal penelitian ilmiah yang akan menjadi bahan sekaligus sumber data. Dengan metode tersebut, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif yang akan menghasilkan informasi berupa data deskriptif untuk dianalisis dan diinterpretasikan secara naratif. Analisis data sendiri akan dilakukan dengan cara analisis menurut (Sugiyono, 2016) yang meliputi reduksi data, *display* (penyajian) data, dan *verification* (penarikan kesimpulan).



Sumber: Sugiyono (2016)

Gambar 1. Analisis Data Kualitatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh dua (2) penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera

Penelitian yang dilakukan oleh (Basori, Prahiawan dan Daenulhay, 2017) ini menggunakan enam (6) indikator motivasi kerja, yaitu tanggung jawab, keberhasilan, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, tantangan kinerja, dan dukungan atasan. Sedangkan untuk variabel kinerja

karyawan menggunakan enam (6) indikator, yaitu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif penyelesaian tugas kerja, kemampuan, kepuasan, dan komunikasi. Dengan sampel sebanyak delapan puluh tiga (83) orang yang merupakan karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera, penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis untuk mengolah datanya, dan menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) untuk analisis data. Adapun hasil penelitian ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera

Hasil Uji Validitas					
Variabel	Nilai AVE		Keterangan		
Motivasi Kerja	0,528		Valid		
Kinerja Karyawan	0,536		Valid		
Hasil Uji Reliabilitas					
Variabel	Nilai Cronbachs Alpha	Composite Reliability		Keterangan	
Motivasi Kerja	0,819	0,869		Reliabel	
Kinerja Karyawan	0,826	0,874		Reliabel	
Hasil Uji Hipotesis (<i>Direct Effect</i>)					
Motivasi (X) → Karyawan (Y)	Original	Mean	St. Dev	t statistic	p value
	0,621	0,614	0,102	6,067	0,000
Hipotesis	t hitung	t tabel	P value	a = 5%	Keterangan
Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	6,067	>1,96	0,000	<0,05	Diterima

Sumber: (Basori, Prahiawan dan Daenulhay, 2017)

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan hasil pengujian bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,067 > 1,96$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna

Penelitian ini dilakukan oleh (Salawangi, Kolibu dan Wowor, 2018) dengan menggunakan metode

observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Dengan sampel sebanyak enam puluh empat (64) orang yang merupakan perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna, penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner *Misener Nurse*

Practitioner Job Satisfaction Scale (MNPJSS) yang selanjutnya data akan dimodifikasi menggunakan skala *Likert* kemudian dianalisis menggunakan uji univariat dan uji bivariat *chi square*. Hasil penelitian tersebut dipaparkan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna

Hasil Uji Univariat Variabel Motivasi Kerja							
Motivasi Kerja	n		%				
Baik	46		71,9				
Kurang Baik	18		28,1				
Hasil Uji Univariat Variabel Kinerja Perawat							
Kinerja	n		%				
Baik	62		96,9				
Kurang Baik	2		3,1				
Hasil Uji Bivariat <i>Chi Square</i>							
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kurang Baik		Baik		Total		p
	n	%	n	%	n	%	
	2	3,1	16	25	18	28,1	
	0	0	46	71,9	46	71,9	0,076

Sumber: (Salawangi, Kolibu dan Wowor, 2018)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,076$ atau $p > 0,05$ yang berarti bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dilakukan oleh (Wenty, 2015) dan (Jaya dan Ningsih, 2018). (Wenty, 2015) melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, dan (Jaya dan Ningsih, 2018) melakukan penelitian motivasi kerja

dengan kinerja karyawan PT KAO Indonesia. Hasil-hasil penelitian tersebut dipaparkan dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Penelitian Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian (Jaya dan Ningsih, 2018) Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60
Hasil Penelitian(Wenty, 2015) Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan			
Koefisien Korelasi (r)	r Tabel	Keberartian Korelasi (t)	t Tabel
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$
0,31	0,254	2,41	2,021

Sumber: (Jaya dan Ningsih, 2018) dan (Wenty, 2015)

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan (Jaya dan Ningsih, 2018) dan (Wenty, 2015) sama-sama menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hubungan yang ditunjukkan dalam penelitian (Jaya dan Ningsih, 2018) adalah signifikansi sedang, sedangkan dalam penelitian (Wenty, 2015) korelasi yang ditunjukkan adalah korelasi dengan signifikansi rendah.

Berdasarkan teori motivasi kerja maupun kinerja karyawan, disebutkan bahwa terdapat keterikatan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Seperti teori yang dipaparkan (Robbins dan Coutler, 2016) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian Jaya dan Wenty memperkuat teori tersebut, bahwa terdapat korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, meskipun besarnya korelasi atau keterikatan tersebut berbeda. Korelasi atau hubungan yang tergolong rendah cenderung ditunjukkan pada objek penelitian (tempat kerja) yang berupa instansi pemerintahan. Seperti pada penelitian (Wenty, 2015) dengan objek penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang menunjukkan korelasi dengan signifikansi rendah. Pada penelitian (Salawangi, Kolibu dan Wowor, 2018) justru menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna.

Berbeda dengan penelitian (Jaya dan Ningsih, 2018) dengan objek penelitian di Perseroan Terbatas (PT) KAO Indonesia yang memperoleh hasil bahwa korelasi motivasi kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam signifikansi sedang, yang didukung oleh penelitian (Basori, Prahawati dan Daenulhay, 2017) dengan objek

penelitian PT. Krakatau Bandar Samudera dan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Di perusahaan non pemerintahan seperti perseroan terbatas (PT) maupun perusahaan swasta, banyak diberlakukan uang insentif atau uang lembur atau bahkan waktu libur sebagai bentuk kompensasi bagi karyawan yang bekerja melebihi target. Hal ini sudah tentu akan membuat semangat karyawan meningkat, terlebih bagi mereka yang notabene memiliki target keuangan. Seperti yang disampaikan oleh (Syahril dan Nurbiyati, 2016) dimana manusia melakukan pekerjaan karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya sehari-hari, dan kebutuhan tersebut menjadi faktor pendorong yang penting. Dengan adanya kebutuhan sehari-hari yang harus dicukupi itulah yang menjadi motivasi manusia untuk bekerja. Keberbedaan akan kebutuhan sehari-hari manusia, adalah alasan utama kenapa manusia memiliki motivasi bekerja yang berbeda.

Beberapa karyawan akan memiliki semangat bekerja dan motivasi kerja karena untuk pemenuhan kebutuhan, tapi juga terdapat beberapa lainnya yang memiliki semangat bekerja karena motivasi akan kebutuhannya untuk berkuasa (dalam hal ini meraih jabatan atau posisi yang lebih tinggi), terdapat pula yang memiliki motivasi karena dipengaruhi oleh kebutuhan afiliasi atau kebutuhan supaya orang lain mau bekerja sama dengannya. Motivasi-motivasi tersebut cenderung dimiliki oleh karyawan di perusahaan non pemerintah yang memberikan *reward* atas kinerja kerja karyawannya. Motivasi tersebut termasuk dalam motivasi positif, yakni bahwa pemimpin memotivasi bawahannya dengan cara memberikan sesuatu seperti hadiah,

insentif sehingga akan memicu motivasi dan semangat positif untuk berprestasi dalam perusahaannya.

Berbeda halnya dengan karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan. Dimana *job desc* atau pekerjaannya lebih terinci secara jelas. Karyawan di instansi pemerintahan cenderung menjalankan pekerjaannya karena tujuan untuk memenuhi tanggung jawab agar instansi tersebut dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya. Mereka yang tidak mampu bekerja sesuai target harus bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya secara otomatis dan tidak terhitung sebagai pekerjaan lembur.

Karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik akan dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Motivasi yang dimiliki karyawan di instansi pemerintahan dalam hal ini adalah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tidak mengarah pada uang insentif. Motivasi yang demikian lebih mengarah pada motivasi negatif, yang artinya bahwa pemimpin memotivasi bawahannya dengan cara memberikan hukuman atau sanksi. Dengan cara motivasi ini, bawahan akan semangat namun dalam jangka waktu pendek, namun untuk jangka panjang akan berakibat yang kurang baik karena bawahan merasa tertekan. Sesuai dengan yang disampaikan (Baharuddin, 2017) bahwa dengan motivasi yang kuat maka akan terbentuk hasil kinerja yang berkualitas. Namun jenis organisasi juga berperan dalam hal ini untuk memunculkan motivasi karyawan.

Bagi karyawan di instansi pemerintahan, keefektifan kinerjanya cenderung mengarah pada target penyelesaian pekerjaan yang sudah diatur. Motivasi lain adalah adanya kepuasan tersendiri jika berhasil menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu. Motivasi dalam hal ini akan menjadi daya penggerak yang akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif agar mencapai suatu kepuasan dalam dirinya. Motivasi karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan lebih mengarah pada rasa tanggung jawab akan pekerjaannya. Hal inilah yang membuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja kerja berada dalam taraf yang rendah. Berbeda dengan karyawan yang bekerja di perusahaan swasta yang memiliki lebih banyak motivasi dalam bekerja, sehingga hal tersebut memengaruhi kinerja mereka menjadi lebih baik. Keberbedaan hasil penelitian pada penelitian (Basori, Prahiawan dan Daenulhay, 2017) dan penelitian (Salawangi, Kolibu dan Wowor, 2018) disebabkan karena perbedaan jenis obyek penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Perusahaan dan karyawan memiliki kaitan erat karena saling membutuhkan satu sama lain. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam setiap kegiatan dari suatu organisasi perusahaan. Dalam hal ini peran dari motivasi kerja baik yang bersifat material seperti pemberian bonus, gaji, dan lainnya sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan akan tercapai secara maksimal apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Akan tetapi motivasi yang dimiliki karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan dan perusahaan swasta memiliki perbedaan. Karyawan di instansi pemerintahan cenderung memiliki motivasi kerja karena tuntutan tanggung jawab pekerjaan saja, sedangkan karyawan di perusahaan swasta memiliki banyak motivasi yang cenderung mengarah pada peningkatan kinerja kerja mereka seperti

motivasi akan pemenuhan kebutuhan sehari-hari, motivasi terhadap insentif atau bonus yang akan diterima jika melakukan pekerjaan lembut, maupun motivasi lainnya.

Secara keseluruhan, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, motivasi kerja akan cenderung lebih besar memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan swasta daripada kinerja karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, antara lain yaitu: (1) bagi perusahaan swasta atau non pemerintahan, diharapkan dapat terus memberi dukungan atau motivasi kerja dalam bentuk insentif, kompensasi maupun penghargaan untuk karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan; (2) bagi instansi pemerintahan, diharapkan untuk dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi kerja sehingga lebih produktif dalam pekerjaannya dan tidak hanya terpaku pada tugas-tugas utamanya; (3) bagi karyawan, baik di perusahaan swasta maupun pemerintahan diharapkan dapat terus memupuk motivasi bekerjanya, dengan ataupun tanpa kompensasi tambahan agar dapat memiliki semangat kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, L. (2017) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makassar', *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), pp. 27–34.
- Basori, M. A., Prahiawan, W. and Daenulhay (2017) 'Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), pp. 149–157.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P. and Verhulst, S. L. (2016) *Fundamentals of Human Resource Management*. John Willey & Sons.
- Fahmi, I. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, D. S. and Rambe, M. F. (2018) 'Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 31–45.
- Jaya, I. and Ningsih, S. (2016) 'Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KAO Indonesia', *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 2(1), pp. 20–29.
- Mangkunegara, A. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. S. and Coutler, M. (2016) *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salawangi, G. E., Kolibu, F. K. and Wowor, R. (2018) 'Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe', *Jurnal Kesmas*, 7(5), pp. 17–20.
- Sinambela, L. P. (2015) *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Syahril, R. R. and Nurbiyati, T. (2016) 'Pengaruh Reward Ekstrinsik dan Intrinsik terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Riset Manajemen*

- STIE Widya Wiwaha*, 3(1), pp. 23–37.
- Wenty, C. S. (2015) ‘Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan’, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), pp. 937–1265.
- Widodo, E. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.