# Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada PT. Grab Palembang)



Skripsi Oleh:

**Rahman Rais** 

01011381520093

# Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

# KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS SRIWIJAYA FAKULTAS EKONOMI PALEMBANG 2019

#### LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

#### JUDUL SKRIPSI

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Grab Palembang)

Disusun oleh:

Nama

: Rahman Rais

NIM

: 01011381520093

**Fakultas** 

: Ekonomi

Jurusan

: Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi

: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal 26/

08

Prof.Dr.Hj. Badia Perizade, M.B.A

NIP. 195307071979032001

Anggota

3/09 2019

Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A.

NIP. 195105121978031002

#### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

#### JUDUL SKRIPSI

#### PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Grab Palembang)

Disusun oleh:

Nama

: Rahman Rais

NIM

: 01011381520093

Fakultas

: Ekonomi

Jurusan

: Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi

: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam Ujian Komprehensif dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang,

2019

Ketua

Anggota

Anggota

Prof.Dr. Badia Perizade, M.B.A.

NIP. 195307071979032001

NIP.195105121978031002

Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. NIP.197509011999032001

#### SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahman Rais

NIM : 01011381520093

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

#### PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Grab Palembang)

Pembimbing:

Ketua : Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A

Anggota : Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 2019

Rahman Rais

NIM. 0101138152009

# **Motto:**

# Hidup Adalah Pelajaran Kerendahan Hati

Kupersembahkan karya tulis ini, kepada :

- Orang Tua
- Keluarga
- Sahabat
- Almamater

#### KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas Rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan dan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Grab Palembang**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada beberapa pihak yang membantu penyelesaian skripsi, terutama Papa dan Mama dan seluruh keluarga yang tiada hentinya selalu menyemangati dan mendoakan. Karenanya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dan juga penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1. Kedua orang tua saya tercinta, serta adik-adik saya tersayang, terima kasih atas segala rasa cinta, kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, inspirasi, nasehat, waktu, bantuan, pengorbanan serta doa-doa terbaik yang tak hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasianku selama ini.
- 2. Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A dan Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 3. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan sumbangan saran dalam penyusunan skripsi.

- 4. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.d selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A., selaku Pengelola Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
- 5. Prof. Dr. H. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 6. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dalam mengikuti perkuliahan.
- 7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
- 8. Orang-orang terdekat penulis : AA Dins, Emir, Yogi, Zambu, Brother, Kakanda Aden, Doni, Rafdi Mafazi, Rifki, Muhammad Arief Rahman, Muhammad Irfan Zaky, Eko Putra Surya, teman-teman grup BEDULUR, teman-teman Manjamen 2015, dan teman-teman Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungannya dan semangatnya selama masa perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

> Palembang, 2019 Penulis,

Rahman Rais

NIM. 01011381520093

#### **ABSTRAK**

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Grab Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan PT. Grab Palembang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Grab Palembang yang berjumlah 62 orang dengan data kuesioner 62 Responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai Teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Palembang, 2019

Ketua

Anggota

Prof.Dr. Badia Perizade, M.B.A

NIP. 195307071979032001

Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A. NIP. 195105121978031002

Mengetahui, Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP.197509011999032001

#### **ABSTRACT**

#### The Motivation on Employee Performance On Employee Grab Palembang

This study aims to determine the effect of motivation on the performance of employees of PT. Palembang Grab. The population of this study were all employees of PT Grab Palembang, amounting to 62 people with questionnaire data of 62 respondents. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that there was a significant influence between motivation on employee performance.

Keywords: Motivation, Performance

Agreed by

Palembang, 2019

Member,

Chairman,

Prof.Dr. Badia Perizade, M.B.A

NIP. 195307071979032001

Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A. NIP. 195105121978031002

Acknowledege, Academic Manager of Management Program,

> Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D NIP.197509011999032001

#### **SURAT PERNYATAAN**

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama

: Rahman Rais

NIM

: 01011381520093

Jurusan

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan

PT Grab Palembang)

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya, dan kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,

Prof.Dr. Badia Perizade, M.B.A

NIP. 195307071979032001

Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A. NIP. 195105121978031002

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

	Nama	Rahman Rais	
- CE	Jenis Kelamin	Laki-laki	
1	Tempat,	Palembang, 15 Oktober 1996	
	Tanggal Lahir		
Agama		Islam	
Status		Belum Menikah	
A1		Jln Lubuk Kawah Komp Bandara	
Alamat		Residence	
Email		Rahmanraisc4@gmail.com	
Pendidikan Formal :			
Sekolah Dasar (SD)		SD KARTIKA 22 (2008)	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)		SMP NEGERI 9 PALEMBANG	
		(2011)	
Sekolah Menengah Atas (SMA)		MAN 3 PALEMBANG (2014)	
Strata-1 (S-1)		Fakultas Ekonomi Universitas	
		Sriwijaya (2015)	

## **DAFTAR ISI**

Hala	man
HALAMAN JUDUL	. <b></b> i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	<b>V</b>
KATA PENGANTAR	<b>v</b> i
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	Х
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	X
DAFTAR ISI	<b>xi</b> i
DAFTAR TABEL	
DAFTARGAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.4.1. Manfaat Teoritis	5
1.4.2. Manfaat Praktis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1.Kajian Teori	6
2.1.1. Motivasi	6
2.1.2. Tujuan Motivasi	7
2.1.3. Fungsi Motivasi	7
2.1.4. Indikator Motivasi	8

2.2.F	engertian Kinerja	10
,	2.2.1. Kinerja	10
,	2.2.2. Faktor – factor yang mempengaruhi Kinerja	11
,	2.2.3. Indikator Kinerja	11
,	2.2.4. Hubungan Motivasi dan Kinerja	12
2.3.	Penelitian Terdahulu	13
2.4.	Kerangka Pemikiran	14
2.5 H	lipotesis	15
BAB	III METODE PENELITIAN	16
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	16
3.2.	Rancangan Penelitian	16
3.3.	Jenis dan Sumber Data	17
	3.3.1. Jenis Data	17
	3.3.2. Sumber Data	17
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	17
3.5.	Populasi dan Sampel	18
	3.5.1. Populasi	18
	3.5.2. Sampel	19
3.6.	Uji Instrumen Penelitian	19
	3.6.1. Uji Validitas	19
	3.6.2. Uji Reliabilitas	19
3.7.	Uji Statistik	20
	3.7.1. Teknik Analisis Regresi Sederhana	20
	3.7.2. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	20
3.8.	Uji Hipotesis	21
	3.8.1. Uji t	21
39	Definisi Operasional Variabel	22

BAB	S IV HASIL PENELITIAN	23
4.1	Profil Umum Tempat Penelitian	23
	4.1.1. Sejarah PT. Grab Palembang	23
	4.1.2. Visi dan Misi PT. Grab Palembang	24
4.2	Hasil Penelitian	24
	4.2.1. Dekripsi Profil Responden	24
	4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	24
	4.2.1.2. Usia Responden	25
	4.2.1.3. Pendidikan Responden	25
	4.2.2. Uji Valditas	26
	4.2.3. Uji Reliabilitas	27
	4.2.4. Analisis Distribusi Frekuensi Responden	29
	4.2.4.1. Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X)	29
	4.2.4.2. Kesimpulan Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	29
	4.2.4.3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Knerja	31
	4.2.4.4. Kesimpulan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	32
	4.2.5. Hasil Uji Pengujian Hipotesis	33
	4.2.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	33
	4.2.5.2. Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi	34
	4.2.5.3 Uji t	34
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	36
BAB	V KESIMPULAN SARAN	39
5.1	Kesimpulan	39
5.2	Saran	39
DAF	TAR PUSTAKA	40

## **DAFTAR TABEL**

Halaman
Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan Tahun 2018
Tabel 1.2 Presentase Realisasi Kinerja Karyawan PT Grab Palembang
Tahun 2018 4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1 Populasi Penelitian 2018-2019
Tabel 3.2 Definisi Variabel
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin
Responden
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4.7 Indikator Variabel Motivasi
Tabel 4.8 Indikator Kinerja
Tabel 4.9 Koefisien Regresi
Tabel 4.10 Interpretasi Korelasi
Tabel 4.11 Model Summary
Tabel 4.12 Uji t

## DAFTAR GAMBAR

Halan	nan
Gambar 2.1 Piramida Kebutuhan Menurut Abraham Maslow	8
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis	14

#### **BAB I. PENDAHULUAN**

#### 1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah proses perencanaan atau *planning*, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrolan setiap sumber daya yang ada guna mencapai tujuan ataupun *goals* yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti dilaksanakan dengan benar dan terorganisis yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.Ricky W. Griffin (2007)

Menurut Hariandja (2007) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor yang lainnya seperti kinerja ataupun modal. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan sangat baik supaya bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian/keterampilan) dari sudut motivasi tenaga dan waktunya akan menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Di dalam motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak dan melakukan sesuatu, karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Pentingya suatu karyawan dalam suatu organisasi maka dari itu peran pimpinan harus dapat memotivasi para sumber daya manusia agar termotivasi. Menurut McClelland (Robbins

dan Judge 2014) karyawan dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih baik seperti menyukai tanggung jawab dan memecahkan masalah, cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil resiko, memiliki tujuan jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Menurut Siagian yang dikutip oleh Purnomo (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan 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.

Motivasi kerja karyawan pada PT. Grab Palembang dapat dinilai mengalami permasalahan, motivasi kerja karyawan yang rendah ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi dan fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai sehingga membuat kinerja karyawan PT. Grab Palembang menurun. Menurut hasil kuesioner yang di bagikan terhadap beberapa karyawan PT. Grab Palembang. Rendahnya motivasi kerja pada perusahaan ini dapat disebabkan oleh:

- 1. Lamanya jenjang karir untuk jabatan tertentu
- 2. Gaji yang masih di bawah UMR untuk posisi karyawan biasa

PT. Grab Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kurir yang merupakan agen utama untuk wilayah Palembang. PT. Grab Palembang beralamatkan di JL Residen Abdul Rozak No. 112A, Bukit Sangkal, Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163 (Komplek ruko seberang BHL). Dalam rangka memenangkan persaingan bisnis, perusahaan sangat mengutamakan kepuasan pelanggan sebagai salah satu strateginya.

Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan Tahun 2018

Posisi/jabatan	Jumlah Gaji Pokok	UMP Palembang	Selisih
Direktur	16.550.000	2.595.000	13.955.000
Manajer	10.950.000	2.595.000	8.355.000
Supervisor	4.250.000	2.595.000	1.655.000
Staff Administrasi	1.700.000	2.595.000	(895.000)
Staff Pemasaran	1.700.000	2.595.000	(895.000)
Staff Operasional	1.700.000	2.595.000	(895.000)
Call Center	1.450.000	2.595.000	(1.145.000)
Security	1.250.000	2.595.000	(1.345.000)

Sumber: PT. Grab Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa jumlah gaji pokok karyawan biasa tergolong rendah bila dibandingkan dengan UMP 2018 Palembang sebesar Rp 2.595.000. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan PT. Grab Palembang masih tergolong rendah yang berdampak pada rendahnya motivasi karyawan PT. Grab Palembang.

Tabel 1.2 Presentase Realisasi Kinerja Karyawan PT Grab Palembang Tahun 2018

No	Bulan	Target	Capaian	Presentase Realisasi Kinerja Karyawan (%)
1.	Januari	100	80	80
2.	Februari	100	85	85
3.	Maret	100	70	70
4.	April	100	76	76
5.	Mei	100	90	90
6.	Juni	100	100	100
7.	Juli	100	73	73
8.	Agustus	100	77	77
9.	September	100	79	79
10.	Oktober	100	70	70
11.	November	100	81	81
12.	Desember	100	88	88

Sumber: PT. Grab Palembang

Berdasarkan tabel 1.2 kurang terpenuhinya target perusahaan dalam mencari driver. Tentunya hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sugianto (2011) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta) mengatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka saya selaku penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grab Palembang".

#### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :"Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grab Palembang"

#### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :Untuk mengetahui pengaruhmotivasi terhadap kinerja karyawan PT. Grab Palembang

#### 1.4. Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaatnya merupakan refrensi bagi peneliti berikutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

# 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaatnya dapat memberikan masukkan bagi PT Grab Palembang dan dapat memberikkan ilmu pengetahuan tambahan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

- Abraham H. Maslow. 2009. *Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP. Jakarta
- Agusta, Leonardo. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora. Volume. 1, No.3.*
- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengsaruh Motivasi Dan Lingkungan Keja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang).
- Brahmasari, Ida Ayu. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 10, No.2, September.*
- Casio.P.W. 2003. Health Transition Center, Cambrella.
- George R. Terry, 2003, Prinsip-prinsipManajemen, PT. BumiAksara
- Frager, Robert, 2008, Motivation And Personality, Candtrika Pustaka
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W. dan Ronald J. Ebert. 2007. Bisnis Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *PerilakuOrganisasiEdisi* 9. Jakarta Selatan: SalembaEmpat.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Rafika Aditama.
- Mathis, Robert dan Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Munandar, 2001. Budgetting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Rachmawaty, Enny. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Dialogue JIAKP. Volume 3, No.1, Januari.*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephan P & Mary Coulter. 2010. Manajemen Jilid 1/Stephan P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani-Ed.10, Cet.13, Jakarta: Erlangga.
- Ruky, Achmad. 2001. *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Cetakan kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugianto, Frana Agus. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta).
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sungkono. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang. *Jurnal Manajemen. Volume 09, No.1, Oktober.*
- Supardi, U.S. 2013. Aplikasi Statistika Dalam Penelitian. Cetakan Kedua. Jakarta PT Prima Ufuk Semesta
- Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) APD Semarang. J@TI Undip. Volume 7, No.2, Mei
- Tanjung, Andri. 2005. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung.
- Yusuf, Adie. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja. Diambiltanggal 23 Maret 2014
- Winardi, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Rajagrafindo Perkasa