MEN

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERTIS WILAYAH II PALEMBANG

Diajukan Oleh:

KURNIADI

01043110027

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2008

07
1/1

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KURNIADI
NIM : 01043110027
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERTIS WILAYAH II PALEMBANG

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 9 Oktober 2008 Ketua :

Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA

Tanggal : 8 Oktober 2008 Anggota :

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA	:	KURNIADI
NIM	:	01043110027
JURUSAN	:	MANAJEMEN
MATA KULIAH	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI	:	PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERTIS WILAYAH II PALEMBANG.

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 28 Oktober 2008 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 28 Oktober 2008

Ketua,	Anggota,	Anggota,
Drs.H.Supardi. A.Bakri, MPA	**Drs.M.Kosasih Zen, M.Si**	**Dr. Agustina Hanafi, MBA**
NIP. 130687187	**NIP. 130527940**	**NIP. 131410050**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Yuliansyah M. Diah. MM
NIP.131474902

MOTTO :

" Hidup itu seperti sepeda, kita tidak akan pernah jatuh jika kita terus mengayuh "

(ADIE)

" Seseorang yang memiliki ilmu dan memanfaatkan ilmunya itu lebih utama daripada seribu orang ahli ibadah "

(H.R. Ad-DayLami)

Kupersembahkan karya ini untuk:

- PAPA dan MAMA tercinta
- Adikku Dita Ramadalita Puteri
- "MAGNIFICENT SEVENT" MGT'04
- Sahabat-Sahabat Ku
- Almamaterku

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : KURNIADI

NIM : 01043110027

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di lingkungan Universitas Sriwijaya maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing Skripsi dan pengolahan data yang telah ditentukan oleh Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang secara jelas dicantumkan sebagai referensi dengan menyebutkan nama pengarang sebagaimana tercantum dalam kutipan dan daftar kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan bila di kemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Sriwijaya.

Palembang, November 2008

KURNIADI

NIM. 01043110027

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T, karena atas berkat dan rahmatNya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Penulisan skripsi ini mengambil judul **Pengaruh Faktor-Faktor Pemotivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, yang terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Gambaran Umum Kopertis Wilayah II Palembang, Bab IV Analisis dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan karyawati Kopertis Wilayah II Palembang yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS for window release 16.0. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kopertis Wilayah II Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa terdapat hubungan yang tidak begitu besar antara motivasi yang diberikan Kopertis Wilayah II Palembang dalam hal ini menurut teori motivasi hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan kemanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja karyawan Kopertis Wilayah II Palembang. Oleh sebab itu penting bagi Kopertis Wilayah II Palembang untuk memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian motivasi yang dibutuhkan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna perbaikan dan penyempurnaan penulisan selanjtnya. Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontirbusi bagi manajemen organisasi dan sebagai bahan masukan akademis bagi penelitian-penelitian yang sejenis.

Inderalaya, Oktober 2008

KURNIADI

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T, atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Faktor-Faktor Pemotivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang" sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

1. **Dr. Syamsurijal, AK**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. **Drs. Yuliansyah M. Diah, MM**, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA** , Pembimbing I Skripsi.
4. **Drs. M. Kosasih Zen, M.Si** , Pembimbing II Skripsi.
5. **Dr. Agustina Hanafi, MBA ,** Dosen penguji komprehensif.
6. **Yuliani, SE, MM**, Pembimbing Akademik.
7. Semua **Bapak/Ibu dosen** yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Seluruh **Karyawan/wati Kopertis Wilayah II Palembang** yang sudah membantu kelancaran penelitian.
9. Kedua Orang tuaku tercinta **Drs.Dedi Kusmayadi, MM** dan **Tati Rustini** yang selama ini tidak pernah lelah dan selalu sabar memberikan doa dan support, kasih sayang dan cinta yang kalian berikan pada Adie. Makasih untuk semua yang sudah kalian berikan buat Adie, betapa bersyukurnya Adie bisa hidup di dunia ini dengan punya Orang Tua seperti kalian. I Love U.....
10. Adikku tercinta, **Dita Ramadalita Puteri.** Aak sayang Dita....
11. Keluarga besar **Drs. Itar Moechtar Soleh** dan **Abdul Basir (Alm).**

12. Alumni kelas II.5 SMANTA angkatan 03/04. **Adi, Aswin, Temmi, Bbg, Uwa', RuLi, Eghan, YuLizar, Yoko, Ono, DennY, TauFik, Yupi, Indah, Lisa, Ncim, Tiwi, Lidya, Noya, MoLLi, Ana, MahEn, Puspa, Gina, SaRah**, dan lain-lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Kalian semua adalah sahabat2 serta keluarga keDua buat Adie selamanya... Love U all
13. All MGT 2004 Boys baik yang sudah lulus mendahului Adie maupun yang masih berjuang diKampus, he69x!! **WaWan, EmpHiq, RudHi, RusTam, PuYeng, Jaka Karut, Adit, Ican, AmEn, Sigit, Gondhi, Dennis KriBo, Ecenk, Ryan JoLor, Cipi, Ade Bontet, Koko Aan, Poso, Efran, Hakim Bokep'1, Juanda Bokep'2, ThomSon Kinak-Kinak, Agus B'Jah, SimonPP, Arie Wahyudi, Bang Neddy, Rudianto Mafia, Ayat, Ramdoni, aLvin**, dan lain lain yang belum sempat disebutin namanya. Adie sayang kalian semua.....
14. All MGT 2004 GirLs nya juga enggak ketinggalan. **Tata, Tante Ririn, Susie, Niken, eLe', Cing2, WiwiN, Ida, RatiH, SaRah, Tante eLfa, Tante Septa, ChoyRun Niesya, GaLs, VaRee, Winda, Hidut, DiNa, Ega, Viqi, LiZa Mbewas, Piping, DamEi, Tiniex, Ncret, Yeni, De2k Esti, Ayie, Neni, Micha, Vina Kum2, Indah HugHes, ArtaLita MGT'04, Srie, Chute', BroJO, AnaZ, MemEy, YaNa Tereng, MayMon, Nana', NuR SinaGa, BuTet, YuLia, DiaN, RiNa, HeRa**, dan lain lain. Adie juga sayang kalian semua....
15. **Tante Ririn**, makasih banget selama ini udah mau direpotin Adie buat bantuin + ngaJarin Adie ngerjain skripsi!!!he...
16. **WawAn, RudHi, Ican,** perjuangan kita memeras otak ngerjain skripsi + ngadep pembimbing...Akhirnya selesai juga....!!!
17. **PuYeng**, jangan pernah bosan ngajak kita-kita maen PS 2 nya....
18. **WawAn,** akhirnya kita bisa selesai bareng...nepatin Janji kHan!!!
19. Adik-adik tingkat **Manajemen 2005, Nia, Cendy, Amie, eLLa, Tata, Anggi, Ami Ndut, Tami, Mimi, Dita, Ryan Gentong, Kiki, Budi, Harri Potter, Obi, Rio, Arinda, Katinda,** dan lain-lain yang belum disebutkan. Makasih buat bantuannya waktu Kakak masih kuliah dan doanya buat Kakak yah...
20. Adik-adik tingkat **Manajemen 2006, Yaya, Alin, Hana, Eka, D'an, Ayu, Dina, Feby, Ijal, Luqman, Ade, Yos, MaCi, Jupe'**, dan lain-lain yang tidak sempat

disebut. Makasih buat dukungan + doa nya selama ini. Kakak sayang kalian semua…

21. Adik-adik tingkat **Manajemen 2007** dan **Manajemen 2008**. Kakak senang bisa kenal dengan kalian semua.
22. Kakak-kakak tingkat **Manajemen** sampai tahun **2003**. Adie ngucapin banyak-banyak makasih dan minta maaf kalau ada salah selama ini.
23. Orang-orang yang dulu yang pernah dekat dihati. Makasih kalian sudah pernah mengisi hari-hari Adie dengan penuh warna dan membuat Adie bisa lebih belajar lagi untuk memperbaiki diri…
24. Staf serta pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. **Kak Yudi, Kak Darno, Kak Adi, Kak Henri, Kak Eka, Kak Okta, Kak Indana, Kak Aidil, Mbak Ninil, Mbak Ita, Mbak Ani**, serta yang lain-lainnya. Makasih buat semuanya.
25. Dan yang terakhir, buat semua pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Makasih banyak…..

Semoga Allah S.W.T, membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis,

KURNIADI

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION FACTORS TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT KOPERTIS WILAYAH II PALEMBANG

By :

KURNIADI

The official employee is the implementer and also determinator of a company or instancy's success to get the aim that already decided. In order the official employee can work well so that they need to be given a motivation by its company or instancy.

This research tries to explain how the motivation factors influence to employee's performance in Kopertis Wilayah II Palembang.

This research is done by collecting primary and secunder data. For primary data, is done to all Kopertis Wilayah II Palembang official employees, 56 respondens. Furthermore, the data that already got, analyzed with opponent linear regressions method.

From the analysis that already done, so the result shows that there is a relation between the motivation factors that given by Kopertis Wilayah II Palembang to their official employees with the performance that is done by the official employees. The motivation influence dominantly to the official employees of Kopertis Wilayah II Palembang based on The Hierarchy Theory Of Abraham Maslow Needs is Safety and Security Needs.

Keyword : the official employee, performance, motivation.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS SRIWIJAYA UPT PERPUSTAKAAN

ABSTRAKSI

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERTIS WILAYAH II PALEMBANG

Oleh :

KURNIADI

Karyawan merupakan pelaksana sekaligus penentu keberhasilan dari suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka mereka perlu diberikan motivasi oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan.

Penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana pengaruh faktor-faktor pemotivasi terhadap kinerja karyawan Kopertis Wilayah II Palembang.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Untuk data primer dilakukan terhadap seluruh karyawan Kopertis Wilayah II Palembang yang berjumlah 56. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dengan metode regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS* versi 16.0.

Dari analisis yang dilakukan maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi yang diberikan oleh Kopertis Wilayah II Palembang terhadap karyawannya dengan kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan tersebut. Faktor pemotivasi yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Kopertis Wilayah II Palembang berdasarkan Teori Heirarki Kebutuhan Abraham Maslow adalah Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja

Kata Kunci : karyawan, kinerja, motivasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ii

HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF iii

MOTTO iv

KATA PENGANTAR v

UCAPAN TERIMA KASIH vi

ABSTRACT ix

ABSTRAKSI x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR GAMBAR xvii

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 10

1.3 Tujuan Penelitian 10

1.4 Manfaat Penelitian 11

1.5 Metode Penelitian 11

1.5.1 Rancangan Penelitian 11

1.5.2 Lokasi Penelitian 12

1.5.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 12

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NO. DAFTAR : 090014
TANGGAL : 05 JAN 2009

1.5.4 Variabel Penelitian 12

1.5.4.1 Klasifikasi Variabel 12

1.5.4.2 Definisi Operasional Variabel 13

1.5.5 Data dan Metode Pengumpulan Data 13

1.5.5.1 Data 13

a. Data Primer 13

b. Data Sekunder 14

1.5.5.2 Metode Pengumpulan Data 14

1.5.6 Instrumen Penelitian 15

1.5.7 Teknik Analisis Data 15

1.5.7.1 Analisis Kualitatif 15

1.5.7.2 Analisis Kuantitatif 16

1.6 Sistematika Pembahasan 18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 19

2.1 Landasan Teori 19

2.1.1 Motivasi 19

2.1.1.1 Pengertian Motivasi 19

2.1.1.2 Teori Motivasi 20

2.1.1.3 Tujuan Motivasi 34

2.1.1.4 Metode Motivasi 35

2.1.1.5 Jenis Motivasi 35

a. Motivasi Positif 35

b. Motivasi Negatif 36

2.1.1.6 Proses Motivasi 37

2.1.1.7 Pengukuran Motivasi 39

2.1.2. Kinerja 39

2.1.2.1 Pengertian Kinerja 39

2.1.2.2 Penilaian Kinerja 40

2.2 Penelitian Terdahulu 43

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian 44

BAB III GAMBARAN UMUM ORGANISASI 45

3.1 Sejarah Singkat Organisasi 45

3.2 Visi dan Misi Organisasi 50

3.2.1 Visi Kopertis Wilayah II Palembang 50

3.2.2 Misi Kopertis Wilayah II Palembang 50

3.3 Struktur Organisasi 51

3.4 Komposisi Karyawan 52

3.4.1 Komposisi Karyawan Berdasarkan Posisi atau Bagian 52

3.4.2 Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 53

3.4.3 Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan 53

3.4.4 Komposisi Karyawan Berdasarkan Lama Masa Bekerja 54

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 55

4.1. Uji Akurasi Data 55

4.1.1. Uji Validitas 56

4.1.2. Uji Reabilitas 58

4.1.3. Uji Normalitas 58

4.2.Analisis Karakteristik Responden 59

4.2.1. Frekuensi Karyawan Berdasarkan Posisi Atau Bagian 59

4.2.2. Frekuensi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 60

4.2.3. Frekuensi Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan 61

4.2.4. Frekuensi Karyawan Berdasarkan Lama Masa Bekerja 61

4.3.Analisis Deskriptif Variabel 62

4.3.1. Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologis 62

4.3.2. Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja 64

4.3.3. Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Sosial 67

4.3.4. Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Penghargaan 69

4.3.5. Penilaian Responden Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri 71

4.3.6. Penilaian Responden Terhadap Kinerja 72

4.4.Regresi Linier Berganda 77

4.4.1. Koefisien Korelasi dan Determinasi 77

4.4.2. Uji-F 78

4.4.3. Uji-T 79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 84

5.1.Kesimpulan 84

5.2.Saran 85

DAFTAR PUSTAKA 86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Administrasi Berdasarkan Jenjang Pendidikan/Golongan Dalam Lingkungan Kopertis Wilayah II Palembang Per April 2008 5

Tabel 1.2. Jumlah Absensi Dalam Persentase Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang 8

Tabel 3.1. Komposisi Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Berdasarkan Posisi atau Bagian 52

Tabel 3.2. Komposisi Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin 53

Tabel 3.3. Komposisi Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Berdasarkan Jenjang Pendidikan 53

Tabel 3.4. Komposisi Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Berdasarkan Lama Masa Bekerja 54

Tabel 4.1. Item Correlations 57

Tabel 4.2. Frekuensi Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Berdasarkan Posisi atau Bagian 59

Tabel 4.3. Frekuensi Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin 60

Tabel 4.4. Frekuensi Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Berdasarkan Jenjang Pendidikan 61

Tabel 4.5. Frekuensi Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Berdasarkan Lama Masa Bekerja 61

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Dimensi Fisiologis 62

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Dimensi Keselamatan dan Keamanan Kerja 64

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Dimensi Sosial 67

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Dimensi Penghargaan 69

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Dimensi Aktualisasi Diri 71

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Dimensi Kinerja 72

Tabel 4.12 Model Summary 77

Tabel 4.13 Uji F 79

Tabel 4.14 Uji T 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow 24
Gambar 2.2. Model Higiene Motivator Hezberg 31
Gambar 2.3. Teori Kebutuhan Mengenai Motivasi 32
Gambar 2.4. Proses Motivasi 37
Gambar 2.5. Kerangka Konseptual Penelitian 44
Gambar 3.1. Struktur Organisasi Kopertis Wilayah II Palembang 51
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Data 59

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner .....Lampiran 1
Output SPSS .....Lampiran 2

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi akan dapat tercapai oleh perusahaan jika para manajer mampu memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (Mitchell, 1982:81). Dengan mengetahui motif seseorang untuk bekerja, maka hal ini dapat dipakai sebagai alat untuk memotivasi agar mereka bekerja secara tekun dan penuh semangat. Oleh karena itu sudah selayaknya bila setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi. Perusahaan atau organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karena karyawanlah yang melaksanakan pekerjaan dan menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Pemberian motivasi terhadap karyawan tersebut mempunyai tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan pemberian motivasi tersebut adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan atau organisasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS SRIWIJAYA UPT PERPUSTAKAAN

jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Winardi, 2001).

Pemberian motivasi juga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi sesuai dengan tujuan dari motivasi tersebut yaitu, mengurangi tingkat *labour turnover* karyawan, tugas yang diberikan dilakukan oleh karyawan dengan penuh tanggung jawab, penggunaan alat-alat dan bahan baku dapat dihemat dan mengurangi tingkat absensi karyawan.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Gray et al 1984:69). Motivasi akan menambah semangat kerja karyawan, apabila perusahaan atau organisasi mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan atau organisasi akan banyak memperoleh keuntungan yaitu pekerjaan akan cepat selesai, kerusakan dapat dikurangi, perpindahan karyawan dapat diperkecil, serta ongkos per unit dari suatu pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Motivasi akan menambah semangat kerja karyawan, apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan akan banyak memperoleh keuntungan yaitu pekerjaan akan cepat selesai, kerusakan dapat dikurangi, perpindahan karyawan dapat diperkecil, serta ongkos per unit dari suatu pekerjaan dapat diperkecil pula.

Motivasi ini dapat berbentuk materi dan non materi. Dalam bentuk materi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang atau segala sesuatu yang dapat dinilai dengan uang, misalnya

gaji, bonus, insentif, dan lain sebagainya. Motivasi yang berbentuk non materi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya pemberian pujian dan penghargaan karena hasil kerja karyawan, mengikutsertakan hasil kerjanya pada pameran-pameran, dengan demikian karyawan akan bangga dengan hasil yang didapat.

Menurut Abraham Maslow, tentang teori hierarki kebutuhan (Robbin, 2003) hipotesis yang ia lakukan menyatakan bahwa di dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu:

1. Fisiologis (*Physicological needs*) : menyangkut kebutuhan jasmani misalnya rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan rumah)
2. Keamanan (*Safety needs*): menyangkut kesalamatan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
3. Sosial (*Social needs*): mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan (*Esteem needs*): mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*): dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mancakup pertumbuhan, mancapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Dari teori tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa kebutuhan manusia tidak hanya sampai pada kebutuhan sandang, pangan dan papan melainkan juga menginginkan adanya pengharaan dan pengakuan. Itu akan mempengaruhi pola kinerja yang mereka berikan pada perusahaan karena karyawan yang kinerjanya

dihargai merasa diperlakukan sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Karena pada dasarnya perlakuan yang adil merupakan salah satu prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat fundamental sifatnya dan kerenanya harus dipegang teguh.

Kopertis merupakan akronim dari Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta, yang mana adalah suatu instansi pemerintah di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional. Kopertis merupakan perpanjangan tangan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas di suatu wilayah tertentu guna melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan terhadap Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di wilayah tersebut.

Dengan memperhatikan luas wilayah dan jumlah PTS di wilayah bersangkutan hingga saat ini ada 12 Kopertis Wilayah di Indonesia. Wilayah kerja Kopertis Wilayah II Palembang ini sendiri meliputi 4 propinsi yaitu Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Lampung, Provinsi Bengkulu, dan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Karyawan yang ada pada Kopertis Wilayah II Palembang saat ini berjumlah 56 orang.

Tabel 1.1

Jumlah Tenaga Administrasi Berdasarkan Jenjang Pendidikan/Golongan

Dalam Lingkungan Kopertis Wilayah II

Per April 2008

	Golongan /Ruang	Pendidikan							Jumlah
		SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3	
1	I/c	1	1						2
2	I/d	1							1
3	II/a	2	1						3
4	II/b		1						1
5	II/c			2					2
6	II/d			5					5
7	III/a			1	1	3			5
8	III/b			5		4			9
9	III/c					12	2		14
10	III/d					8	2		10
11	IV/a					2			2
12	IV/c						1		1
13	Iv/d							1	1
	Jumlah	4	3	13	1	29	5	1	56

Sumber : Kopertis Wilayah II Palembang, 2008

Kopertis mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melaksanakan bimbingan penyelenggaraan program Tri Dharma Perguruan Tinggi pada perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya.
2. Memberi dorongan dan saran-saran dalam rangka pengembangan perguruan tinggi swasta sesuai dengan kebijaksanaan yang ditentukan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi.
3. Memberikan bantuan sarana dan tenaga kepada perguruan tinggi swasta dalam peningkatan kemampuan untuk mandiri.
4. Melaksanakan ujian negara bagi mahasiswa perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya.
5. Melaksanakan pengendalian teknis dan pengayoman kepada perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya.
6. Melaksanakan tugas lain atas petunjuk Dirjen Pendidikan Tinggi.

Satu tahun terakhir, penulis melihat produktivitas kerja karyawan Kopertis Wilayah II Palembang mengalami penurunan. Salah satu permasalahan yang dapat menjadi indikasi dari rendahnya tingkat motivasi dari karyawan Kopertis Wilayah II Palembang adalah adanya pengurangan pekerjaan dan pengurangan penghasilan tambahan di luar gaji pokok. Hal ini dikarenakan terbitnya Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.184 Tahun 2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi, dimana salah satu butir keputusannya adalah menghapuskan Ujian Negara bagi mahasiswa perguruan tinggi swasta (dapat dikatakan juga bahwa sejak adanya SK tersebut, fungsi nomor 4 dari Kopertis sudah tidak berlaku lagi).

Seperti diketahui bahwa dalam pelaksanaan kegiatan ujian negara, seluruh karyawan yang ada di lingkungan Kopertis dalam hal ini adalah Kopertis Wilayah II Palembang diikutsertakan pada kegiatan tersebut, sebagai konsekuensinya bahwa mereka akan mendapatkan pekerjaan tambahan dan penghasilan tambahan yang cukup lumayan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Akibat dari pengurangan pekerjaan dan penghasilan ini akhirnya menimbulkan kesan karyawan menjadi malas-malasan untuk datang ke kantor. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan Kopertis Wilayah II Palembang yang dapat penulis tunjukkan melalui tabel II dibawah ini :

Tabel 1.2

Jumlah Absensi dalam Persentase Karyawan Kopertis Wilayah II Palembang Tahun 2007

Bulan	Absensi (Hari)	Absensi (%)
Januari	22	9,7 %
Februari	20	8,8 %
Maret	20	8,8 %
April	21	9,3%
Mei	24	10,6 %
Juni	21	9,3 %
Juli	27	11,9 %
Agustus	22	9,7 %
September	20	8,8 %
Oktober	26	11,5 %
November	20	8,8 %
Desember	23	10,1 %
Jumlah	**266**	**100 %**

Sumber : Kopertis Wilayah II Palembang, 2008

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa ketidakhadiran karyawan tiap bulannya pada tahun 2007 rata-rata adalah 22 hari.

Jika dengan asumsi bahwa hari kerja dalam satu tahun adalah 300 hari maka tingkat absensi karyawan Kopertis Wilayah II Palembang pada tahun 2007 bila dipresentasikan adalah sebagai berikut :

$$\frac{22}{300} \times 100\,\% = 7\,\%$$

Tingkat absensi yang mencapai 7 % adalah cukup besar atau artinya rata-rata perbulan Kopertis Wilayah II kehilangan 22 hari kerja. Semakin besar persentase yang dihasilkan akibat dari banyaknya hari kerja yang hilang maka itu menandakan bahwa tingkat absensi karyawan tinggi. Akibat dari tingginya tingkat absensi ini menimbulkan masalah seperti :

1. Karyawan menjadi malas untuk datang ke kantor karena tidak ada pekerjaan yang dapat mereka lakukan.
2. Kopertis akan kewalahan dan susah untuk cepat mengolah data-data atau menyerahkan data-data yang diperlukan pada pihak yang memerlukan karena banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dan menumpuk.

Apabila kejadian ini terus menerus terjadi tentu akan memberikan dampak negatif bagi Kopertis itu sendiri. Untuk itu, segera diperlukan penanggulangan pemberian motivasi kepada para karyawan tersebut dalam berbagai bentuk yang diharapkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas dilihat dari akibat adanya pengurangan pekerjaan dari seluruh karyawan Kopertis Wilayah II Palembang sehubungan adanya Surat Keputusan dari Menteri Pendidikan Nasional No.184 Tahun 2001 serta tingkat absensi karyawan yang tinggi yang mendukung tingkat motivasi di Kopertis Wilayah II Palembang tersebut.

menjadi rendah, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut pada Kopertis Wilayah II Palembang dan menuliskan hasil pengamatan itu kedalam suatu skripsi dengan judul: **"PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERTIS WILAYAH II PALEMBANG".**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka dapat ditemukan masalah berupa besarnya pengaruh faktor-faktor pemotivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Kopertis Wilayah II Palembang. Karena pentingnya motivasi oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana pengaruh faktor-faktor pemotivasi terhadap kinerja karyawan Kopertis Wilayah II Palembang?"

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor pemotivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Kopertis Wilayah II Palembang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Untuk koordinator Kopertis Wilayah II Palembang sebagai upaya pembinaan sumber daya manusia, pengembangan dan pengambilan kebijakan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Bagi akademis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi peneliti lain untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang bermanfaat. Selain itu, hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, referensi, dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

1.5. METODE PENELITIAN

1.5.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini bersifat deskriftif yaitu menggambarkan pengaruh faktor-faktor pemotivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Kopertis Wilayah II Palembang. Agar permasalahan tidak keluar dari konteks yang telah ditentukan, penelitian ini dibatasi pada masalah yang ada hubungannya dengan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan kantor Kopertis Wilayah II Palembang.

1.5.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kopertis Wilayah II Palembang yang beralamat di Jalan Srijaya No.883 Km 5 Palembang.

1.5.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kopertis Wilayah II Palembang. Sedangkan sampel adalah bagian dari objek yang akan diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana semua anggota populasi dalam hal ini yaitu seluruh karyawan Kopertis Wilayah II Palembang digunakan sebagai sampel.

1.5.4. Variabel Penelitian

1.5.4.1 Klasifikasi Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel dependen (Y), adalah variabel terikat yang keberadaanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan.
2. Variabel independen (X), adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah faktor-faktor motivasi yang terdiri dari fisiologis (X_1), keselamatan dan keamanan (X_2), kebutuhan sosial (X_3) penghargaan (X_4), dan aktualisasi diri (X_5).

1.5.4.2 Definisi Operasional Variabel

1. . Tingkat kinerja (Y) yang diperoleh karyawan, variabel ini tergantung variabel independen.
2. Berdasarkan hierarki kebutuhan dari Maslow, hal-hal yang memotivasi (X) individu dalam bekerja berdasarkan lima faktor:
   a) Fisiologis (X_1) yaitu gaji, upah insentif, dan masa liburan.
   b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja (X_2) yaitu keamanan kerja (peraturan tentang keamanan), asuransi, dan program-program pemberhentian kerja.
   c) Kebutuhan sosial (X_3) yaitu berupa kelompok kerja yang nyaman, hubungan baik dengan teman kerja dan diterima baik oleh lingkungan kerja.
   d) Penghargaan (X_4) adalah reputasi diri, tanggung jawab dan promosi.
   e) Aktualisasi diri (X_5) misalkan memaksimumkan dalam menggunakan kemampuan.

1.5.5 Data dan Metode Pengumpulan Data

1.5.5.1 Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian yang bersangkutan yang memerlukannya. (M. Iqbal Hasan, 2002:82). Data primer diperoleh dari sumber pertama secara langsung dari objek

penelitian yaitu karyawan Kopertis Wilayah II Palembang berupa hasil kuesioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (M. Iqbal Hasan, 2002:82). Data-data tersebut antara lain sejarah perusahaan, gambaran umum perusahaan atau organisasi, dan kebijakan tentang motivasi karyawan. Selain itu perolehan data sekunder juga dari buku, jurnal dan lain sebagainya.

1.5.5.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah Penelitian Kepustakaan *(Library Research)* dan Penelitian Lapangan *(Field Research)* dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara:

a. Wawancara

   Wawancara diterapkan dengan cara bertanya kepada karyawan secara pribadi. Pengertian wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mandalam, tidak terstruktur, dan individual ketika seorang responden ditanyai pewawancara guna mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap atau keyakinan terhadap suatu topik.

b. Kuesioner

   Adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006).

1.5.6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden) yang akan mewakili setiap variabel penelitian yaitu variabel X dan Y sebanyak 6 variabel. Kuesioner yang dipakai menggunakan Skala Bukan Pembanding *(Non- Comparative Scale)* dalam bentuk skala *Likert five point* dengan 5 kategori mulai dari "Sangat Setuju" sampai "Sangat Tidak Setuju".

1.5.7. Teknik Analisis Data

1.5.7.1. Analisis Kualitatif

Teknik analisis kualitatif akan dilakukan dengan mengumpulkan data-data mengenai laporan tentang kinerja karyawan dan kriteria penilaian kinerja pada Kopertis Wilayah II Palembang, lalu akan dibandingkan dengan hasil pengamatan, wawancara dan kuesioner mengenai apa saja yang menjadi motivasi karyawan, Seberapa besar pengaruh tiap-tiap faktor-faktor pemotivasi tersebut terhadap kinerja karyawan.

1.5.7.2 Analisis Kuantitatif

Menggunakan dasar pendekatan angka, dimana proses pemberian skala pada data mentah (kuesioner) akan diubah menjadi data kuantitatif dengan pemberian kode terhadap data kuesioner tersebut, yaitu:

- Sangat setuju : 5
- Setuju : 4
- Ragu-ragu : 3
- Tidak setuju : 2
- Sangat tidak Setuju : 1

Teknik analisis kuantitatif dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan regresi linier berganda.

Data yang akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik menggunakan program SPSS (*Statiscal Package for Social Science*). Adapun persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + b5X5$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (Kinerja)

a : Konstanta

b1, b2, b3, b4, b5 : Koefisian korelasi

X1 : kebutuhan fisiologis

X2 : kebutuhan keselamatan dan keamanan

X3 : kebutuhan sosial

X4 : kebutuhan akan penghargaan

X5 : kebutuhan aktualisasi diri

1.6. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika ini penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai isi skripsi ini sehingga dapat terlihat hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lain. Secara sistematis isi skripsi ini terdiri atas lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang teori motivasi dan kinerja beserta bagian-bagiannya.

BAB III GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Pada bab ini akan dikemukakan mengenai gambaran organisasi secara umum meliputi: sejarah singkat Kopertis, struktur organisasi Kopertis, sumber daya manusia, dan lainnya.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh dari organisasi sesuai dengan teori-teori dan permasalahan yang diteliti penulis, serta memberikan keterangan-keterangan dari data yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan didapat dari bab sebelumnya. Saran yang diberikan dapat menjadi masukan bagi organisasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Faie, Arifin. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Provinsi Sumatera Selatan.* Palembang: Universitas Bina Darma.

Fauzi, Kms. 2007. Mahmud. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kemuning Kota Palembang.* Palembang : Universitas Bina Darma.

Gibson, Ivancevich dan Donnely. 2000. *Organisasi Prilaku Struktur Proses.* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Binarupa Aksarahani.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Edisi: 2. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia,* Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.

Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama

J. Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Jurnal Manajemen/ekonomi 04 Agustus 2007. Diambil pada tanggal 11 September 2008 dari http://www.skripsizone.com/jurnal

Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2004. Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.

Kreitner, Robert dan Knicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia. Edisi 5. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen.* Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

M. Iqbal Hasan, 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Robbins, P. Robbins. 2003. *Prilaku Organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS SRIWIJAYA UPT PERPUSTAKAAN

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Soehardi, Sigit. 2003. *Perilaku Organisasional*. Jakarta : Esensi

Stoner, James A.F., Freeman, Edward R., Gilbert Jr, Daniel R. 1996. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid II. Jakarta : PT Prenhallindo.

Syolatinnisa, Vutrie. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Pola Cipta Alamba Konsultan.* Palembang : Universitas Sriwijaya.

Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta : PT SUM.