

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta

Arif Rahman^{1✉}, Jaka Santosa², Fajri Ariandi³, Roynaldi Arista⁴

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

⁴Fakultas Komunikasi dan Bahasa, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

arif.aem@bsi.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. Partners of Yudhitama Medika Jakarta. The method used in this research is descriptive quantitative method. The population is 35 respondents, all of which are used as research samples (saturated samples). The sampling technique is saturated sampling technique, which is a method which makes all the population as respondents. The data analysis technique in this study is the correlation coefficient test, the coefficient of determination test, and the regression equation test with the SPSS Version 21. Based on the results of the correlation coefficient test, it shows that the influence of work motivation on employee performance at PT Mitra Yudhitama Medika Jakarta has a very strong relationship. that is equal to 0.824 and the results of the coefficient of determination test can be seen at 67.8% which means that motivation has an influence on employee performance by 67.8% and other factors by 32.2%. While the results of the regression equation test that the significant value is $0.00 < 0.05$, so that the regression equation is significant, the regression equation formed is $Y = 6.010 + 0.891(X)$ which shows there is a positive influence between motivation on employee performance so suggested that work motivation must be improved more then employee performance can be increased.

Keywords: Effect, Performance, Work, Motivation, Employee.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi berjumlah 35 orang responden dimana semuanya dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Teknik pengambilan dengan teknik sampling jenuh yaitu metode yang mana menjadikan semua populasi sebagai responden. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi dengan aplikasi SPSS Versi 21. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Yudhitama Medika Jakarta mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,824 dan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui sebesar 67,8% diartikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8% dan faktor-faktor lain sebesar 32,2%. Sedangkan hasil uji persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga persamaan regresi dinyatakan signifikan, didapatkan persamaan regresi yang dibentuk yaitu $Y = 6,010 + 0,891(X)$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka disarankan motivasi kerja lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat lagi.

Kata kunci: Pengaruh, Kualitas, Kinerja, Motivasi, Karyawan.

© 2021 EKOBISTEK

1. Pendahuluan

Segala kegiatan yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia ataupun sarana dan prasarana saja, tetapi tergantung juga pada kualitas sumber daya manusia.

Namun untuk memperoleh kualitas sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan *added value* terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka motivasi kerja yang tinggi

sangat dibutuhkan. Motivasi harus menjadi perhatian jajaran manajemen perusahaan apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasim (2019) motivasi kerja merupakan suatu ghirah atau semangat untuk bekerja yang muncul dari diri seseorang untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan [1]. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Faktor Ekstern; Kepemimpinan, Lingkungan kerja yang menyenangkan, Komposisi yang memadai,

Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi, Status dan tanggungjawab, dan Peraturan yang berlaku.

- b. Faktor Intern: Kematangan pribadi, Tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan pribadi, Kebutuhan terpenuhi, Kelelahan dan kebosanan dan Kepuasan kerja

Motivasi akan membuat seorang karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan kewajiban dan tugas sesuai dengan yang diamanatkan kepadanya. Karena seorang karyawan meskipun dia memiliki kemampuan operasional yang baik, tidak akan menjalankan kewajiban dan tugas dengan maksimal apabila apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak sesuai harapannya. Maka seorang pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawannya yaitu keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian kompensasi yang layak dan adil, dan pemberian penghargaan berdasarkan kinerja karyawan dan lain sebagainya merupakan salah satu contoh pemberian motivasi karyawan. Semua itu dilakukan bertujuan supaya apa yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan harapan para karyawan dapat melaksanakan semua tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati. Apabila karyawan sudah merasa senang dalam menjalankan kewajibannya, maka akan timbul sikap saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Maka motivasi kerja secara langsung akan memiliki hubungan dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan (*performance*).

Menurut Mangunegara (2015) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) [2]. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dengan penuh tanggung jawab terhadap kewajiban dan tugas yang diamanatkan kepadanya. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif sehingga karyawan lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mc Gregor bahwa teori dua sisi X dan Y merupakan konsep baru dalam motivasi [3]. Teori X merupakan pandangan tradisional yang melihat sisi negatif dari seorang individu, dan sebaliknya teori Y merupakan pandangan tentang manusia modern yang

melihat hal-hal positif dari individu dalam organisasi. Teori ini harus dipahami dan dimengerti oleh para pemimpin organisasi agar memudahkan dalam mengarahkan perilaku mereka demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan motivasi sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dilakukan penelitian ini pada perusahaan PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta. Perusahaan ini beroperasi dalam bidang kesehatan. Misi perusahaan adalah menjadi yang terdepan sebagai penyedia alat kesehatan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang bersemangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang bermutu akan berimplikasi dengan produktivitas yang tinggi untuk mencapai misi dan tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi merupakan urgensi dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan kapasitas manajemen dalam memotivasi karyawannya akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Yudhitama Medika dan motivasi apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Motivasi Kerja

Mc Cormick mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja [4]. Menurut Fahmi motivasi adalah aktivitas pelaku sebagai energy untuk bangkit memenuhi kebutuhan dan tugas pekerjaan sesuai tujuan yang ditetapkan [5]. Motivasi kerja adalah pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai tujuan dan keinginan karyawan maupun organisasi [6].

Tujuan Motivasi [5] yaitu:

- a. Untuk memupuk moral dan kepuasan karyawan
- b. Untuk menumbuhkan produktivitas kerja
- c. Untuk menjaga stabilitas karyawan
- d. Menambah tingkat kedisiplinan
- e. Untuk efektifitas rekrutmen
- f. Menciptakan kondusifitas lingkungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas
- h. Kreatifitas dan partisipasi karyawan

- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Asas-asas motivasi ada lima asas-asas dalam motivasi [6]:

- a. Asas Mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas Komunikasi, yaitu menginformasikan tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi secara jelas.
- c. Asas Pengakuan, yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap bawahan atas pencapaian prestasi kerja.
- d. Asas Wewenang yang Didelegasikan, yaitu mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
- e. Asas Perhatian Timbal Balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Dimensi Motivasi Kerja menurut Maslow [7] adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis,yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan pakan, sandang dan papan.
- b. Kebutuhan rasa aman,yaitu kebutuhan seseorang dengan rasa aman baik secara ekonomi maupun sosial, seperti rasa aman untuk mendapatkan penghasilan dan bekerja dengan aman.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk berkomunikasi dan berinteraksi yang menyenangkan dalam suatu organisasi.
- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan seseorang untuk memperoleh reward atas prestasi kerja yang telah dicapainya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih maju dari yang lain maupun keinginan menjadi orang “ter”.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Utomo (2016) bahwa kinerja karyawan dapat menunjukkan bahwa karyawan taat terhadap peraturan dalam pekerjaan, tetap waktu dan dapat melakukan tugas prosedur dalam organisasi [8]. Menurut Rosento (2018) dalam menjelaskan bahwa kinerja adalah satu hal yang ditunjukkan oleh seseorang atau suatu proses dalam melakukan tugas kerja yang ditetapkan oleh

suatu organisasi [9]. Kinerja adalah suatu standar tolok ukur yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mengevaluasi performa karyawannya [10]. Komponen yang juga digunakan dalam menilai kinerja karyawannya adalah tingkat kehadiran atau absensi, dedikasi terhadap tugas, loyalitas pada perusahaan dan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan hasil sinergik dari sejumlah faktor [11], yang terdiri dari:

- a. Faktor internal karyawan yang merupakan faktor yang sudah dibawa dari lahir dan faktor yang didapatkan pada saat karyawan berkembang seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi yang datang dari lingkungan dan manajemen untuk meningkatkan produktifitas karyawan, seperti dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya, strategi organisasi, serta sistem manajemen dan kompensasi.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi yang merupakan suatu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan diluar organisasi yang dapat secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Misalnya, krisis moneter yang terjadi di Indonesia tahun 1998 dapat meningkatkan inflasi, menurunkan nilai pendapatan karyawan, banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

Indikator karakteristik kinerja karyawan yang adalah [12]:

- a. Bertanggung jawab
- b. Berani mengambil resiko
- c. Mempunyai tujuan yang masuk akal
- d. Mempunyai plan kerja dan berusaha untuk mewujudkannya
- e. Memaksimalkan umpan balik yang nyata dalam seluruh kegiatan kerja organisasi
- f. Mencari peluang untuk mewujudkan program yang telah direncanakan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses melakukan penilaian dan evaluasi atas apa yang telah dihasilkan karyawan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dan mencocokkannya dengan standar penilaian yang sudah baku [13]. Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor:

- a. Pengamatan, merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
- b. Tolok ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan

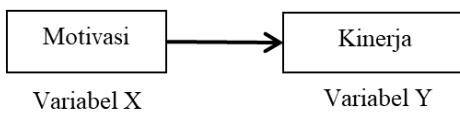
dengan uraian pekerjaan yang ditugaskan untuk karyawan tersebut.

- c. Pengembangan, bertujuan untuk memberikan motivasi karyawan mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Indikator kinerja menurut Abdullah [14] adalah sebagai berikut:

- Efektif, sebagai acuan dan standar atas tingkat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai suatu tujuan.
- Efisien, sebagai acuan dan standar atas tingkat kesesuaian proses menghasilkan luaran dengan biaya serendah-rendahnya..
- Loyalitas, akan terlihat dari kesetiaan karyawan bersama perusahaan dalam kondisi apapun.
- Tanggung jawab, indikator ini mengukur karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kerjanya akan meningkat.
- Produktivitas, dengan indikator ini dapat dilihat tingkat efektivitas organisasi.
- Keselamatan, indikator mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun dalam bagan/skema kerangka berpikir yang disajikan pada Gamber 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian ini menggunakan:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta
- Ha: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini yang menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner, dokumentasi dan kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta di lakukan pada tanggal 10 Januari 2021 sampai dengan 6 Maret 2021. Data sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu metode yang mengambil semua populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian ini.

Adapun teknik dalam melakukan analisa data dalam penelitian ini adalah:

- Analisa deskriptif
- Analisa Persamaan Regresi

Menurut Sugiyono, rumus persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel *dependent* (motivasi) bila nilai variabel *independent* (disiplin kerja) dimanipulasi (diubah-ubah) [7] [15]. Persamaan regresi sederhana dengan satu prediktor disajikan pada Persamaan (1).

$$Y' = a + bX \quad (1)$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta atau jika $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independent

a dan b = Konstanta

Nilai konstanta dicari dengan menggunakan rumus pada Persamaan (2).

$$a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - \sum X^2} \quad (2)$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad (3)$$

Dimana:

a = konstanta atau jika $X=0$

b = koefisien regresi

Y = variabel *dependent*.

X = variabel *independent*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Koefisien Korelasi

Analisis variable X terhadap Variabel Y meliputi uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan persamaan regresi. Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Yudhitama Medika yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi

	Motivasi	Kinerja
Motivasi_kerja	Pearson Correlation	.824 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	35
	Pearson Correlation	1
Kinerja_Karyawan	Sig. (1-tailed)	.000
	N	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui terdapat koefisien regresi variabel bebas bertanda positif tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,824. Maka hasil koefisien korelasi antara 0,80 – 1,000 masuk kategori “sangat kuat” yang berarti bahwa tingkat keeratan hubungan berada pada posisi sangat kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Yudhitama Medika Jakarta.

4.2 Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Yudhitama Medika maka dapat menggunakan uji koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 21 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.668	2.435

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja

Berdasarkan tabel di atas angka R square determinasi adalah 0,678 artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 67,8%, sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 67,8% dengan menggunakan tabel variabel motivasi. Sedangkan sebagiannya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lain.

4.3 Uji Persamaan Regresi

Berdasarkan uji persamaan regresi dengan SPSS versi 21 dengan hasil pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1	6.010	4.574		1.314	.198
Motivasi_kerja	.891	.107	.824	8.339	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

- Ho: tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan
- Ha: terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan Table 3 hasil uji persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa didapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (kriteria signifikan) maka keputusan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi yang diperoleh, yaitu:

$Y = 6.010 + 0,891 X$, $a = 6.010$ artinya jika $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan sebesar 6.010 atau nilai variabel kinerja karyawan tanpa dipengaruhi motivasi, $b = 0,891$ artinya jika X naik 1 unit maka akan menaikkan kompensasi sebesar 0,891.

Koefisien regresi variabel bebas bertanda positif terhadap kinerja karyawan ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasar hasil uji persamaan regresi diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 dan persamaan regresi diperoleh nilai a sebesar 6.010 dan nilai b sebesar 0,891 kemudian diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = a + bX$ yang menjadi $Y = 6.010 + 0,891X$. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya motivasi maka hasil dari kinerja karyawan sebesar 6.010 dan apabila nilai X ditambah 1 angka, maka terdapat penambahan nilai kinerja karyawan sebesar 6.901, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan nilai yang terjadi pada motivasi kerja dapat meningkatkan kenaikan nilai pada kinerja karyawan dan juga sebaliknya.

5. Kesimpulan

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa $r = 0,824$, disimpulkan bahwa terdapat adanya hubungan positif dan sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Mitra Yudhitama Medika. Maka diindikasikan bahwa motivasi berhubungan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa R square sebesar 0,678 atau 67,8%, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor motivasi, dan 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji koefisien persamaan regresi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima (signifikan) dan didapatkan persamaan $Y = 6,010 + 0,891(X)$, yang diartikan jika nilai X bertambah satu angka maka nilai Y juga akan bertambah satu, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah setiap penambahan nilai pada variabel motivasi kerja didapat penambahan nilai pada variabel kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Bink Numfor*. Qiara Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. sandiasih & Ed.,eds.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. Dinamika. Vol 6 No. 2, 1-5. Diambil dari <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/254/2017>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77-83. Diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3228>
- Iskandar, & Yuhanayah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak pada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Utama Grafika. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen Akademi Manajemen Keuangan BSI* Jakarta, 8(9), 1-58.

- [7] Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138. Diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/2483>
- [8] Utomo, K. P. (2016). Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Indonesia Marine Transportation Jakarta). *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, 4(2), 339–353.
- [9] Rosento, R. S. T. (2018). Efektivitas Rekrutmen dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 18(1), 81–87.
- [10] Syahyuni, D. (2018). *Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta*. II(1).
- [11] Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru
- [12] Kristanti, D., & Lestari Pangastuti, R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (N. Azizah, ed.). Media Sahabat Cendekia.
- [13] Taryaman. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- [14] Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). Disiplin Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baju Semesta Jakarta. *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, 4(2), 354–373. Retrieved From <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/JAKBI/article/view/185>
- [15] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.