

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SEAFOOD NUSANTARA KABUPATEN TOLITOLI**

***INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN PT. SEAFOOD NUSANTARA DISTRICT TOLITOLI***

Burhanuddin¹, Samsidar²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mujahidin Tolitoli

¹(burhanuddindjarwal@gmail.com), ²(stiesamsidar@gmail.com)

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sea food Nusantara Kabupaten Tolitoli. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh. Metode analisis data yang digunakan yakni korelasi produk momen, koefisien determinasi dan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hubungan korelasi yang positif sebesar 61% sedangkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli sebesar 37,21%, dan sisanya 62,79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The problem in this study is how much influence the motivation on employee performance at PT. Sea food Nusantara Tolitoli Regency. The purpose of this study was to determine how much influence motivation on employee performance at PT. Seafood Nusantara Tolitoli Regency. This research is an associative study with data collection techniques by means of observation, interviews, and questionnaires. The sample in this study were employees of PT. Seafood Nusantara Tolitoli Regency, amounting to 35 people. The sampling technique uses Saturated Samples. Data analysis methods used are moment product correlation, coefficient of determination and Likert scale. The results showed that motivation affects employee performance seen from a positive correlation of 61% while the magnitude of the effect of motivation on employee performance at PT. Seafood Nusantara Tolitoli Regency is 37.21%, and the remaining 62.79% is influenced by other factors not examined in the research conducted. This shows that the stronger the motivation, the higher the employee's performance.

.Keywords: Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang mampu dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal merupakan modal penting perusahaan

untuk dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja, hal ini dapat dijadikan acuan dalam mengaktifkan motivasi terhadap

kerja karyawan agar dapat bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu. Merujuk teori *Abraham H. Maslow* dengan teori *hierarchy of needs* bahwa motivasi dipengaruhi oleh adanya dorongan kebutuhan psikologis, dorongan kebutuhan sosial, dorongan kebutuhan penghargaan, dan dorongan kebutuhan merealisasikan diri, sedangkan kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Seberapa besar pengaruh dorongan dan kemampuan seseorang terhadap kinerjanya. Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli adalah adanya motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Menurut *Danim (2001)*, motivasi merupakan kondisi fisikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan.

Menurut *Handoko (2003)*, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan *Hasibuan (2002)*.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi menurut *Hasibuan (2002)* adalah sebagai berikut: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Adapun jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut: 1) Motivasi positif (*Insentif positif*) adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dan 2) Motivasi Negatif (*Insentif negative*) adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat bekerja karyawan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Indikator motivasi kebutuhan menurut *Abraham Maslow (1994)* menyatakan bahwa manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam satu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama kali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang.

Menurut *Maslow* ada beberapa indikator-indikator motivasi kerja

berdasarkan teori tersebut yaitu:
1) Dorongan kebutuhan Psikologis,
2) Dorongan kebutuhan sosial, 3) Dorongan kebutuhan penghargaan, 4) Dorongan kebutuhan untuk merealisasikan diri.

Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya, *Mc Gregor*, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X bila mana mengacu pada *hierarki* pada kebutuhan dari *Maslow*, memiliki tingkat kebutuhan rendah, sedangkan tipe Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

Menurut *Efendy (2002)* mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Selanjutnya *Hasibuan (2002)* mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal:

- 1) Kesetiaan seorang karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan perusahaan/organisasi.
- 2) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- 3) Kedisiplinan, sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan-peraturan

yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

- 4) Kreatifitas yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide-ide dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih berdayaguna dan berhasil.
- 5) Kerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 6) Kecakapan dapat diukur dari tingkat pendidikan karyawan yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 7) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menerima resiko pekerjaan yang dilakukan.

Robbins (2006) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yakni:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “Tingkat Kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara bersama.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Metode analisis data yang digunakan yaitu dengan melakukan tes dari masing-masing variabel yang akan diukur dengan menggunakan skala likert, berdasarkan indikator yang ada dijadikan tolak ukur untuk membuat instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh reponden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

Selalu	= 5 Skor
Sering	= 4 Skor
Kadang-Kadang	= 3 Skor
Jarang	= 2 Skor
TidakPernah	= 1 Skor

Agar data yang diperoleh dapat digunakan dalam upaya pemecahan masalah penelitian ini, maka perlu dilakukan analisis atas data yang diperoleh tersebut. Tujuan analisis data adalah untuk mengelola data agar mudah dipahami serta mencerminkan hubungan antara masalah yang diteliti di mana metode analisis data yang akan digunakan sebagai berikut:

a. Korelasi Product Moment

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variable bila data kedua variabel berbentuk

interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

Rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

- r = Korelasi antara variabel x dengan y.
- x = Motivasi.
- y = Kinerja Karyawan.
- n = Jumlah Responden.

b. Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat di gunakan rumus koefisien determinasi menurut Suharyadi dan Purwanto (2004) sebagai berikut:

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

- r^2 = Koefisien Determinasi
- r = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Motivasi

1. Dorongan Kebutuhan Fisikologis

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang dorongan kebutuhan Fisikologis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Kebutuhan Fisikologis Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	20	57,1%
2	Sering	8	22,9%
3	Kadang-Kadang	7	20,0%
4	Jarang	0	0,0%
5	Tidak Pernah	0	0,0%
	Jumlah	35	100%

Tanggapan 35 responden terhadap dorongan kebutuhan fisikologis pada PT.

Seafood Nusantara KabupatenTolitoli, yang menyatakan bahwa selalu sebanyak

20 responden (57,1%), sering sebanyak 8 responden (20,9%), kadang-kadang, sebanyak 7 responden (20,0%) jarang dan tidak pernah sebesar 0 responden (0,0%).

2. Dorongan Kebutuhan Sosial

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap dorongan kebutuhan Sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Kebutuhan Sosial Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	25	71,4%
2	Sering	8	22,9%
3	Kadang-Kadang	2	5,7%
4	Jarang	0	0,0%
5	Tidak Pernah	0	0,0%
Jumlah		35	100%

Tanggapan 35 responden terhadap dorongan kebutuhan sosial pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli, yang menyatakan bahwa selalu sebanyak 25 responden (71,4%), sering sebanyak 8 responden (22,9%), kadang-kadang adalah

sebanyak 2 responden (5,7%), jarang dan tidak pernah sebesar 0 responden (0,0%).

3. Dorongan Kebutuhan Penghargaan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang dorongan kebutuhan Penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Kebutuhan Penghargaan Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	25	71,4%
2	Sering	7	20,0%
3	Kadang-Kadang	3	8,6%
4	Jarang	0	0,0%
5	Tidak Pernah	0	0,0%
Jumlah		35	100%

Tanggapan 35 responden terhadap dorongan kebutuhan penghargaan pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli, yang menyatakan bahwa selalu sebanyak 25 responden (71,4%), sering sebanyak 7 responden (20,0%), kadang-kadang adalah sebanyak 3 responden

(8,6%), jarang dan tidak pernah sebesar 0 responden (0,0%).

4. Dorongan Kebutuhan Untuk Merealisisi Diri

Untuk mengetahui pendapat responden tentang dorongan kebutuhan untuk merealisisi diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Dorongan Kebutuhan Untuk Merealisisi Diri Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	17	48,6%

2	Sering	9	25,7%
3	Kadang-Kadang	6	17,1%
4	Jarang	2	5,7%
5	Tidak Pernah	1	2,9%
	Jumlah	35	100%

Tanggapan 35 responden terhadap dorongan kebutuhan untuk merealisasi diri pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli, yang menyatakan bahwa selalu sebanyak 17 responden (48,6%), sering sebanyak 9 responden (25,7%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (17,1%), jarang sebanyak 2 responden (5,7%) dan tidak pernah adalah sebesar 1 responden (2,9%).

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kuantitas dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Kuantitas

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kuantitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	30	85,7%
2	Sering	5	14,3%
3	Kadang-Kadang	0	0,0%
4	Jarang	0	0,0%
5	Tidak Pernah	0	0,0%
	Jumlah	35	100%

Tanggapan 35 responden terhadap kuantitas pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli, yang menyatakan bahwa selalu sebanyak 30 responden (85,7%), sering sebanyak 5 responden

14,3(%), kadang-kadang, jarang dan tidak pernah adalah sebesar 0 responden (0,0%).

2. Kualitas

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kualitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	31	88,6%
2	Sering	4	11,4%
3	Kadang-Kadang	0	0,0%
4	Jarang	0	0,0%
5	Tidak Pernah	0	0,0%
	Jumlah	35	100%

Tanggapan 35 responden terhadap kualitas pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli, yang menyatakan bahwa selalu sebanyak 31 responden (88,6%), sering sebanyak 4 responden (11,4%), kadang-

kadang, jarang dan tidak pernah adalah sebesar 0 responden (0,0%).

3. Ketepatan Waktu

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Ketepatan Waktu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	31	88,6%
2	Sering	4	11,4%
3	Kadang-Kadang	0	0,0%
4	Jarang	0	0,0%
5	Tidak Pernah	0	0,0%
Jumlah		35	100%

Tanggapan 35 responden terhadap ketepatan waktu pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli, yang menyatakan bahwa selalu sebanyak 30 responden (85,7%), sering sebanyak 4 responden (11,4%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (2,9%), jarang dan

tidak pernah adalah sebesar 0 responden (0,0%).

4. Kerja Sama

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Kerja sama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Kerja Sama Pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli

No	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	Selalu	29	82,9%
2	Sering	6	17,1%
3	Kadang-Kadang	0	0,0%
4	Jarang	0	0,0%
5	Tidak Pernah	0	0,0%
Jumlah		35	100%

Tanggapan 35 responden terhadap kerja sama pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli, yang menyatakan bahwa selalu sebanyak 29 responden (82,9%), sering sebanyak 6 responden (17,1%), kadang-kadang, jarang dan tidak pernah adalah sebesar 0 responden (%).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli, maka data yang terkumpul selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi sebagai berikut:

Dik:

$$\begin{aligned}\Sigma x &= 1403 & \Sigma x^2 &= 56713 \\ \Sigma y &= 2647 & \Sigma y^2 &= 200717 \\ N &= 35 & \Sigma xy &= 106410\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}r &= \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}} \\ r &= \frac{35(106410) - (1403)(2647)}{\sqrt{(35(56713) - (1403)^2)(35(200717) - (2647)^2)}} \\ r &= \frac{3724350 - 3713741}{\sqrt{(1984955 - 1968409)(7025095 - 7006609)}} \\ r &= \frac{10609}{\sqrt{(16546)(18486)}} \\ r &= \frac{10609}{\sqrt{305869356}} \\ r &= \frac{10609}{17489,1} \\ r &= 0,61 \text{ atau } 61\%\end{aligned}$$

Nilai koefisien korelasi (r) = 0,61% atau 61% menunjukkan hubungan korelasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika motivasi menurun maka kinerja karyawan ikut menurun. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r^2 &= (r)^2 \times 100\% \\ r^2 &= (0,61)^2 \times 100\% \\ r^2 &= 0,3721 \times 100\% \\ r^2 &= 37,21\%\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat dinyatakan bahwa besarnya pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli sebesar 37,21% sedangkan sisanya 62,79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian yang dilakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hubungan korelasi yang positif sebesar 61% sedangkan besarnya pengaruh

motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli sebesar 37,21%, dan sisanya 62,79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Di mana setiap peningkatan motivasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah hendaknya peneliti selanjutnya menggunakan variabel selain variabel motivasi atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih banyak kepada ketua STIE yang telah memberikan kepercayaan dalam kegiatan penelitian ini. Terima kasih pula kepada Kepala beserta anggota di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) yang sudah memfasilitasi selama proses penelitian ini, dan rekan-rekan yang telah berkontribusi baik dari segi ide atau pun gagasan serta kritikan yang sekiranya dapat membantu proses kesempurnaan dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 1994. **Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)**. Jakarta: PT PBP.
- Danim. 2001. **Motivasi**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Efendi, MarihotTua. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Handoko. 2003. **Manajemen**. edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. *Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Robbins, P. Stephen. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)**. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. **Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern**. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.