

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT  
RESEARCH AND DEVELOPMENT PT KIMIA FARMA (PERSERO) TBK  
BANDUNG**

***THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
RESEARCH AND DEVELOPMENT UNIT OF PT KIMIA FARMA (PERSERO)  
TBK BANDUNG***

**Cakra Dwantara<sup>1)</sup>, Alini Gilang, SH., MBA<sup>2)</sup>**

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom<sup>1)</sup>  
cakradwantara@gmail.com<sup>1)</sup>, alinigungilang55@gmail.com<sup>2)</sup>

**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, karyawan harus mempunyai faktor yang mendorong individu agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Research & Development PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif dan verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah 31 karyawan Unit Research & Development PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung dengan metode pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana pada taraf signifikansi sebesar 5%. Program yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver.23.00*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan di PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung termasuk ke dalam kategori baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu besarnya pengaruh motivasi dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%. Jadi semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan, Faktor Intern, Faktor Ekstern.

**Abstract**

*Human resources are the most important asset in a company to get success of an organization/ company. To achieve the company's success, employees must have factors that encourage individuals in order to maximize employee performance. One of the factors that influence employee performance is motivation.*

*This study aims to determine the effect of motivation on employee performance in research and development unit of PT Kimia Farma (Persero) TBK Bandung. The method used in this research is quantitative with the type of descriptive and verificative analysis research. Respondents in this study were 31 employees in research and development unit of PT Kimia Farma (Persero) TBK Bandung with sampling method that is total sampling . While the method of analysis used in this research is a simple linear regression analysis at the level of significance of 5%. The program used in in this research is Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver.23.00.*

*Based on the results of research shows that the motivation and employee performance in research and development unit of PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung included the good category. The results also show that motivation has an effect on employee performance. In addition, the magnitude of the influence of motivation in giving influence on employee performance is 42.8%. So the higher the motivation given the higher the employee performance.*

**Keywords: Motivation, Employee Performance, Intern Factor, Extern Factor.**

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dicapai seperti salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*). Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan yang ada (Heidjrahman *et al*, 2000; dalam Fawzy, 2012). Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan (Fawzy, 2012). Untuk dapat mencapai setiap tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai kasus mengenai kinerja karyawan sering terjadi di perusahaan, seperti halnya yang terjadi PT Kimia Farma (Persero) Tbk pada salah satu unit yaitu Unit Research & Development. Kurangnya kinerja Unit Research & Development dapat dilihat dari sasaran program kerja Unit Research & Development yang telah ditentukan dimana pencapaiannya tidak sesuai dengan target yaitu pada tahun 2015 terkait dengan meningkatkan kepuasan pelanggan dan terwujudnya kepuasan kerja. Sedangkan pada tahun 2016 terkait mengembangkan produk farma unggulan yang inovatif.

Di bawah ini akan disajikan realisasi pencapaian mutu periode Januari-Desember tahun 2015 dan 2016 pada Unit Research & Development PT. Kimia Farma (Persero) Tbk yaitu sebagai berikut:

**TABEL 1**

### REALISASI PENCAPAIAN MUTU PERIODE JANUARI-DESEMBER 2015

No	Sasaran	Target	Pencapaian
<b>1.</b>	<b>Perspektif Keuangan</b>		
	Efektifitas penggunaan anggaran	Pencapaian biaya operasional R&D terhadap RKAPnya minimal 65%	84,97%
<b>2.</b>	<b>Perspektif Pelanggan</b>		
	Meningkatkan kepuasan pelanggan	Pencapaian Indeks Kepuasan Pelanggan minimal 70%	66,76%
<b>3.</b>	<b>Perspektif Proses Internal</b>		
	Mengembangkan produk farma unggulan yang inovatif	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	91,52%
	Mengembangkan produk kimia unggulan yang inovatif	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	98,31%
	Mengembangkan produk Bioteknologi & Agrobisnis	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	100%
<b>4.</b>	<b>Perspektif Pembelajaran &amp; Pertumbuhan</b>		
	Terwujudnya kepuasan kerja	Pencapaian Indeks Kepuasan Pekerja minimal 70%	58,33%
	Terwujudnya peningkatan	Pencapaian Indeks Evaluasi Kecocokan Pelatihan minimal 80%	100%
	Terwujudnya budaya kerja yang baik	Tingkat Kepatuhan Pekerja (Absensi) minimal 90%	97,33%

Sumber : Unit Research & Development PT. Kimia Farma (Persero) Tbk

**TABEL 2**  
**REALISASI PENCAPAIAN MUTU PERIODE JANUARI-DESEMBER 2016**

No	Sasaran	Target	Pencapaian
<b>1.</b>	<b>Perspektif Keuangan</b>		
	Efektifitas penggunaan anggaran	Pencapaian biaya operasional R&D terhadap RKAPnya minimal 65%	83,44%
<b>2.</b>	<b>Perspektif Pelanggan</b>		
	Meningkatkan kepuasan pelanggan	Pencapaian Indeks Kepuasan Pelanggan minimal 70%	71,00%
<b>3.</b>	<b>Perspektif Proses Internal</b>		
	Mengembangkan produk farma unggulan yang inovatif	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	89,67%
	Mengembangkan produk kimia unggulan yang inovatif	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	93,04%
	Mengembangkan produk Bioteknologi & Agrobisnis	Persentase Target Kuantum & Waktu Riset terhadap perencanaan minimal 90%	99,53%
<b>4.</b>	<b>Perspektif Pembelajaran &amp; Pertumbuhan</b>		
	Terwujudnya kepuasan kerja	Pencapaian Indeks Kepuasan Pekerja minimal 70%	78,84%
	Terwujudnya peningkatan	Pencapaian Indeks Evaluasi Kecocokan Pelatihan minimal 80%	96,43%
	Terwujudnya budaya kerja yang baik	Tingkat Kepatuhan Pekerja (Absensi) minimal 90%	97,75%

Sumber : Unit Research & Development PT. Kimia Farma (Persero) Tbk

Berdasarkan tabel program kerja Unit Research & Development di atas pada tahun 2015 dan 2016 menunjukkan bahwa masih adanya sasaran yang tidak mencapai target yang ditentukan. Pada tahun 2015 target yang tidak tercapai terkait meningkatkan kepuasan pelanggan dan terwujudnya kepuasan kerja. Pada tahun 2016 target yang tidak tercapai terkait mengembangkan produk farma unggulan yang inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2015 dan 2016 kinerja karyawan pada Unit Research & Development PT. Kimia Farma (Persero) Tbk masih belum maksimal.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini pernah dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sungkono dkk (2011) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut mengenai motivasi karyawan dan kinerja karyawan dengan judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Research & Development PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung”**

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

#### Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2012:379). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2012:109). Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong dan mengarahkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan.

#### Dimensi Motivasi

Menurut Sutrisno (2012:116) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni :

1. Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
  - a. Keinginan untuk dapat hidup  
Merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki  
Dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan  
Yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan  
Yang meliputi : penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
  - e. Keinginan untuk berkuasa  
Dapat mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :
  - a. Kondisi lingkungan kerja  
Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
  - b. Kompensasi yang memadai  
Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
  - c. Supervisi yang baik  
Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja.
  - d. Adanya jaminan pekerjaan  
Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan.
  - e. Status dan tanggung jawab  
Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
  - f. Peraturan yang fleksibel.  
Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

### Kinerja Karyawan

#### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehiono, 2009:60).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### **Dimensi Kinerja Karyawan**

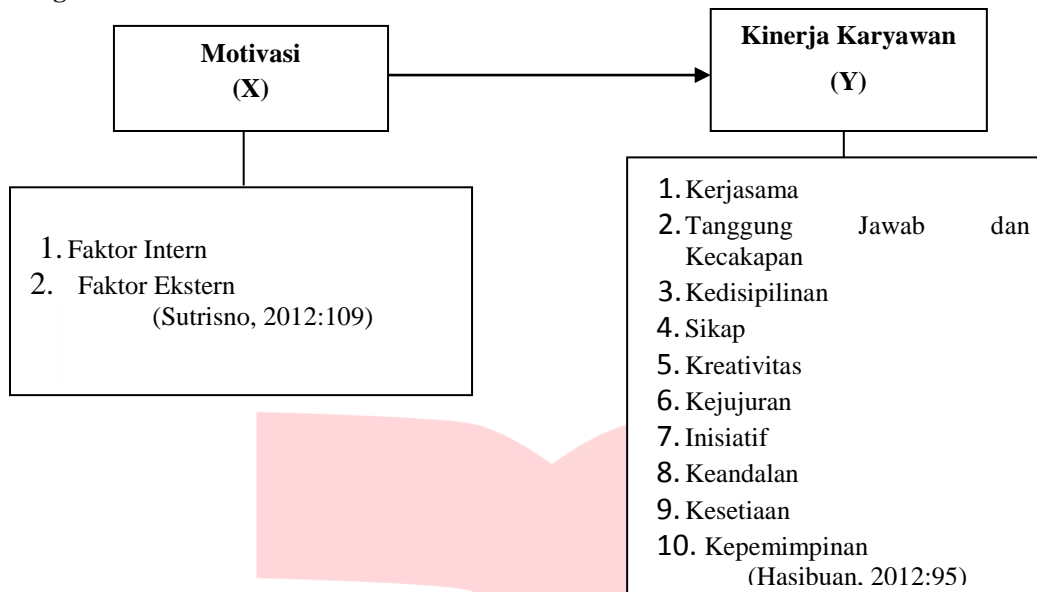
Menurut Hasibuan (2012:95) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kerjasama  
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- b. Tanggung jawab dan kecakapan  
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.
- c. Kedisiplinan  
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Sikap  
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- e. Kreativitas  
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kejujuran  
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.
- g. Inisiatif  
Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- h. Keandalan  
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.
- i. Kesetiaan  
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- j. Kepemimpinan  
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

### **Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian Sungkono dkk (2011) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**  
sumber : data olahan penulis

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif yang termasuk dalam metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2014:22). Sedangkan metode verifikatif diartikan sebagai suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima (Sugiyono, 2014:91). Dengan menggunakan metode penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti. Di mana penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit Research & Development PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

**Tanggapan Responden terhadap Motivasi**

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 31 karyawan unit Research & Development PT Kimia Farma Bandung. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel motivasi pada garis kontinum, dapat diketahui bahwa posisi variabel motivasi pada garis kontinum termasuk dalam kategori baik. Sehingga secara keseluruhan, motivasi pada unit Research & Development PT Kimia Farma Bandung sudah dalam kondisi yang baik dengan nilai mean skor sebesar 3,69.

**Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 31 karyawan unit Research & Development PT Kimia Farma Bandung. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel kinerja karyawan pada garis kontinum dapat diketahui bahwa posisi variabel kinerja karyawan pada garis kontinum termasuk dalam kategori baik. Sehingga secara keseluruhan, kinerja karyawan unit Research &

Development PT Kimia Farma Bandung sudah dalam kondisi yang baik dengan nilai mean skor sebesar 3,91.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi pada dasarnya untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, selain itu juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan model regresi yang digunakan adalah persamaan model regresi linear sederhana (*simple regression analysis*).

**TABEL 3**  
**REGRESI LINERAR SEDERHANA**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,755	,387		1,949	,061
Motivasi	,644	,138	,654	4,660	,000

Sumber: hasil output SPSS

Model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil penelitian Tabel 3 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,755 + 0,644 X + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Jika  $\alpha$  = konstanta sebesar 0,755 artinya apabila variabel independen yaitu motivasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan kan bernilai sebesar 0,755
2. Jika nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan sebesar 0,644, artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, maka variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,644.

**Koefisien Determinasi**

**TABEL 4**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 <sup>a</sup>	,428	,408	,640084

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan pada Tabel 4, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien determinasi (Kd)} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,654)^2 \times 100\% \\
 &= (0,4277)^2 \times 100\% \\
 &= 42,77\% \\
 &= \mathbf{42,8\%}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 42,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode analisis linear sederhana dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi karyawan di PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung termasuk ke dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan di PT Kimia Farma (Persero) Tbk Bandung termasuk ke dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 42,8% terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma.

### Saran

#### Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori baik, namun masih terdapat beberapa jawaban responden terhadap item pernyataan yang memiliki nilai rendah. Maka penulis sarankan sebagai berikut :

1. Adanya pemberian penghargaan berupa *awarding* kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.
2. Meningkatkan hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan sehingga tidak terjadi adanya *miss* komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel lainnya di luar motivasi seperti halnya faktor beban kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, kepuasan kerja, dan faktor lainnya.
2. Agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti berikutnya diharapkan objek penelitian dilakukan di perusahaan lain, misal BUMN/BUMD lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fawzy, Azziza Gusta. (2012). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT. Marubeni Raya*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- [2] Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [3] Juniantara, I Wayan dan I Gede Riana. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628. ISSN : 2337-3067. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. Bali. Indonesia.
- [4] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung : Ghalia Indonesia.
- [6] Sungkono, dkk. (2011). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol.09, No.1. Telagasari. Karawang.
- [6] Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- [6] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- [6] Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.