

Ang

20/13
/08

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN CITRA BAKERY GRESIK

Narwinda Trisya

Program Studi S1 Pendidikan Tata Boga Fakultas Teknik Universitas Negeri Surabaya (winda.trisya@gmail.com)

Any Sutiadiningsih

Dosen Program Studi Tata Boga Fakultas Teknik Universitas Negeri Surabaya (anysutiadiningsih@yahoo.co.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik. 2) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik. 3) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik sebanyak 34 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan wawancara. Data diproses dengan menggunakan SPSS 21.0. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik secara simultan sebesar 36,064. Hasil pengujian secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,8% dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%.

Kata kunci : Motivasi (Intrinsik dan Ekstrinsik), Kinerja Karyawan

Abstract

The purposes of this research were: 1) to know the influence of motivation (intrinsic and extrinsic) on performance of production division employee at Citra Bakery Company Gresik. 2) To know the intrinsic motivation influence partially on production division employee at Citra Bakery Company Gresik.

Data used in this research were primary data and secondary. Research population were employee in production division at Citra Bakery Company Gresik as many 34 respondents. Data collecting method in this research were questionnaire, observation, and interview. Data processed using SPSS 21.0. Data analysis method used was descriptive and quantitative method that was multi linier regression analysis.

Result of the research based on multi linier regression analysis shows that motivation variable has positive influence and significant on variable of employee performance in production division at Citra Bakery Company Gresik simultaneously 36.064. Test result partially shows intrinsic motivation has positive influence and significant on employee performance as 69.8% and extrinsic motivation has positive influence and significant on employee performance as 42.8%.

Keywords: motivation (intrinsic and extrinsic), employee performance

PENDAHULUAN

Manusia dituntut untuk bersaing dan belajar demi kelangsungan hidupnya. Manusia akan lebih semangat dan bekerja keras dalam menggapai tujuan, sehingga manusia tersebut akan termotivasi untuk lebih baik. Tindakan yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kinerja pada diri kita. Dorongan yang dimiliki memungkinkan seseorang memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan (Siagian 2002:98).

Pekerjaan adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia dengan salah satu tindakan untuk memperoleh imbalan dalam pemenuhan kebutuhan. Seseorang akan mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya supaya kebutuhan yang perlu dicukupi bisa tercukupi dengan baik. Pekerjaan akan dijalani

dengan tanggung jawab yang tinggi karena pekerjaan merupakan tugas yang harus diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Pengusaha memanfaatkan peluang tersebut dengan mendirikan suatu perusahaan. Perusahaan memberikan tempat dan fasilitas kepada pekerja sesuai harapan dan kebutuhan, bertujuan untuk mencari keuntungan dan kepuasan antara perusahaan dan pekerja. Lingkungan dan fasilitas yang mendukung akan menumbuhkan motivasi yang tinggi bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan dan menjadi kepuasan dalam dirinya (Siagian 2002 : 102).

Seseorang bekerja pada perusahaan karena bukan semata-mata mencari uang tetapi juga sesuai kemampuan, kesempatan, dan menjalin hubungan sosial, membuat sesuatu yang bernilai dan mendapatkan harapan sehingga dapat tercapai tujuan hidup yang diinginkan. Pekerja yang produktif adalah pekerja yang memiliki

motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja terutama di bagian produksi, karena bagian produksi yang menentukan sukses dan gagalnya jalannya suatu perusahaan sehingga perusahaan disarankan selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya. Motivasi yang diberikan semakin besar kepada karyawan diharapkan kinerjanya juga akan semakin baik.

Motivasi diberikan dengan dua cara yaitu motivasi intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Motivasi sangat penting untuk diberikan kepada para pekerja karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu rangsangan yang muncul dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan segala daya dan upayanya. Manusia mengaitkan kekerjaannya dengan pemuasan berbagai kebutuhan dan keinginannya. Motivasi dapat diketahui dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Purwanto (2011:36) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor Hygiene dan faktor motivator. Faktor Hygiene merupakan faktor yang mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan diantaranya gaji/kompensasi, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja dan hubungan dengan rekan kerja, komponen tersebut termasuk kelompok motivasi ekstrinsik. Faktor motivator merupakan faktor yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan diantaranya pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan prestasi, komponen tersebut termasuk kelompok motivasi intrinsik.

Pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab besar akan dinilai baik pekerjaan tersebut oleh atasannya, dan mengarahkan para karyawan apabila terdapat pekerjaan yang kurang sesuai. Keterampilan yang dimiliki setiap pekerja tidaklah selalu sama sehingga mereka menggunakan cara masing-masing untuk menyelesaikan tugas. Seseorang yang bekerja menyelesaikan tugas dengan tepat waktu akan dinilai keberhasilannya dari kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan pekerja dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya dengan ketentuan yang diberikan oleh atasan atau perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan tercapai dengan baik. Perilaku pekerja yang baik adalah mereka yang termotivasi untuk bekerja dengan tepat waktu, mereka akan senang dalam melakukan pekerjaannya dan akan menguntungkan bagi perusahaan.

Citra Bakery Gresik merupakan salah satu usaha industri rumahan yang masih menjalankan usahanya hingga sekarang, yang didirikan oleh Ibu Citra. pada tahun 2002 dan lokasinya di Jalan PLN Sumput Driyorejo Rt 12 Rw 04 Gresik. Nomor ijin usaha yaitu UD.DEP.KES.RI.NO.336/13.09/02. Persaingan usaha yang tinggi, perusahaan tersebut masih memproduksi sampai sekarang. Perusahaan yang terletak di desa tidak membuat usaha tersebut tidak mengurangi niat untuk

tetap menjalankan usahanya menjadi lebih besar. Perusahaan tersebut dapat menguntungkan lingkungan karena dengan membuka lapangan pekerjaan dapat membantu mencukupi kebutuhan masyarakat sekitar, sehingga karyawan yang ada pada perusahaan tersebut sebagian besar dari lingkungan sekitar. Harapan dengan memberikan kebutuhan dari perusahaan bagi karyawan akan memberikan hasil yang baik dalam melakukan pekerjaan dan memuaskan seorang pemimpin dan karyawannya, karena kebutuhan satu dengan yang lain dapat terpenuhi. Karyawan yang ada pada perusahaan tersebut merupakan tetangga sendiri sehingga perlu diberikan motivasi yang baik agar lebih produktif. Pemberian motivasi oleh perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik dengan salah satunya menghargai hasil kerja dan memberikan imbalan serta kepercayaan oleh karena itu konsumen masih mempercayai Citra Bakery untuk tetap memproduksi.

Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi yang diberikan oleh perusahaan Citra Bakery terhadap kinerja karyawan yang ada berdasarkan motivasi Intrinsik dan motivasi Ekstrinsik, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Perusahaan Citra Bakery Gresik".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik
2. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik
3. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik

Teori Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Mangkunegara (2006:103), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Siagian (2002:102) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Handoko (2001: 79) berdasarkan fungsinya motivasi terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat didalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Faktor intrinsik disebut juga motif atau pendorong, yang termasuk dalam faktor intrinsik adalah pencapaian prestasi, penguatan, tanggung jawab dan tugas itu sendiri.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu. Faktor ekstrinsik adalah gaji/upah, kondisi kerja, hubungan dengan pemimpin dan karyawan lainnya. Motivasi ekstrinsik positif dilakukan dengan menghargai hasil kerja keras yang sesuai dengan imbalan dan sebagainya. Sedangkan motivasi yang ekstrinsik negatif dilaksanakan dengan memberikan sanksi jika hasil tidak sesuai dengan baik.

Teori Motivasi Frederick Herzberg

Teori motivasi Herzberg dalam Purwanto (2011:36) berpendapat bahwa hubungan seorang individu merupakan suatu hubungan dasariah dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan menentukan sukses dan gagal. Melaksanakan pekerjaan karyawan sangat dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu faktor hygiene (ekstrinsik) adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor hygiene mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan jika faktor tersebut diberikan secara tepat. Jika faktor tersebut diberikan secara tidak tepat akan berdampak pada menurunnya semangat dan hasil kerja karyawan. Faktor hygiene antara lain:

- Kondisi lingkungan kerja
- Gaji atau Upah
- Hubungan dengan rekan kerja
- Keamanan kerja

Faktor motivator (Intrinsik) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, merupakan faktor penting yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan yang berdampak pada hasil pekerjaannya. Faktor motivator antara lain:

- Pekerjaan itu sendiri
- Tanggung jawab
- Prestasi

Teori Kinerja

Mangkunegara (2010) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Basri, 2005:15).

Henderson dalam buku Wirawan (2009:54) yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, mengemukakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Hasil kerja

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Efisiensi dalam melaksanakan tugas

b. Perilaku kerja

- Disiplin kerja
- Inisiatif
- Ketelitian

c. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

- Kepemimpinan
- Kejujuran
- Kreativitas

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang nantinya untuk mendapatkan bukti sebab akibat antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, kuesioner dan observasi. Pengumpulan data terkait dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik. Populasi dalam penelitian semua karyawan bagian produksi yang berjumlah 34 orang. Analisis data dilakukan dengan Regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Deskriptif

a. Karakteristik Tenaga Kerja

1) Usia Responden

Berdasarkan data penelitian maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Statistik Usia Responden

No	Rentang Umur	Frekuensi	Prosentase
1	18-27 tahun	6	18%
2	27-37 tahun	13	38%
3	38-47 tahun	6	18%
4	Diatas 47 tahun	9	26%
Jumlah		34	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 18-27 tahun yaitu sebanyak 6 orang responden, kemudian yang berumur 27-37 tahun sebanyak 13 orang, yang berumur 38-47 sebanyak 6 orang responden, dan yang berumur di atas 47 tahun sebanyak 9 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia dewasa, Nitisemito (2000) menyatakan bahwa karyawan yang lebih dewasa cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras, cenderung dianggap lebih luwes, mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan pekerjaan.

2) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka

diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Statistik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	8	24%
2	Perempuan	26	76%
Jumlah		34	100%

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang responden atau sekitar 76% dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang responden atau sekitar 24% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

3) Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Statistik Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1	SMA/SMK	7	21%
2	SMP	9	26%
3	SD	18	53%
Jumlah		34	100%

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa dari 34 responden penelitian yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang responden, responden yang berpendidikan SMP sebanyak 9 orang responden, dan yang pendidikan terakhirnya SD adalah sebanyak 18 orang .

4) Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang statistik lama bekerja responden di perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Statistik Masa Kerja Responden

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Prosentase
1	<5	13	38%
2	5-10	15	44%
3	10-15	6	18%
Jumlah		34	100%

Data pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden penelitian dengan lama bekerja <5 tahun yaitu sebanyak 13 responden, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 15 orang, dan responden dengan lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 6 orang.

2. Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson, dengan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil perhitungan kurang dari 0.05 maka dinyatakan valid, sedangkan hasil perhitungan lebih dari 0.05 dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian uji validitas dengan menggunakan software SPSS versi 21.0, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validasi

No	Variabel	Indikator	Person Correlation	Significant (2-Tailed)	Kesimpulan
1	Motivasi	In: Pekerjaan itu Sendiri	.836** .902**	.000	valid
		In: Tanggung Jawab	.866** .933**	.000	valid
		In: prestasi	.735** .896**	.000	valid
		Eks: Gaji	.800** .914**	.000	valid
		Eks: Kondisi Ling. Kerja	.509** .579**	.000	valid
		Eks: Keamanan Kerja	.575** .838**	.000	valid
		Eks: Hub. Dengan Rekan Kerja	.867** .932**	.000	valid
2	Kinerja	Hasil: Kualitas Kerja	.877** .898**	.000	valid
		Hasil: Kuantitas Kerja	.852** .970**	.000	valid
		Hasil: Efisiensi	.443** .877**	.000	valid
		Perilaku: Disiplin	.906** .925**	.000	valid
		Perilaku: Inisiatif	.475** .728**	.000	valid
		Perilaku: Ketelitian	.869** .894**	.000	valid
		Sifat: Kepemimpinan	.400** .779**	.000	valid
		Sifat: Kejujuran	.981** .982**	.000	valid
		Sifat: Kreatifitas	.912** .915**	.000	valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian uji realibilitas dengan menggunakan software SPSS versi 21.0, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Frekuensi	Prosentase
1	Motivasi	.864	Reliable
2	Kinerja	.941	Reliable

Dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

c. Hasil Uji Multikolinieritas

Analisis uji multikolonieritas menggunakan besaran tolerance (α) dan variance inflation factor (VIF) sebagai berikut:

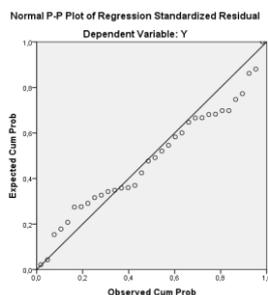
Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Motivasi	0.433	2.308
2	Kinerja	0.433	2.308

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dengan menggunakan tolerance (α) sebesar 10% yang berarti menggunakan VIF sebesar 10. Hasil perhitungan nilai tolerance sebesar 0.433 terlihat bahwa variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih dari 10% (> 0,10). Sedangkan nilai besaran VIF 2.308 yang lebih kecil dari nilai VIF yaitu 10. Dari hasil uji multikolinieritas diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi.

d. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1
Grafik Normal Probability Plots



Model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya.

e. Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dapat ditentukan dengan uji Durbin Watson (DW). Skor tidak terjadi autokorelasi dalam uji DW adalah diantara $-2 \leq DW \leq 2$. Hasil uji Durbin Watson (DW) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.836 ^a	.699	.680	1.59107	2.142

Hasil uji Durbin Watson menghasilkan skor sebesar 2.142 diantara nilai -2 dan 2. Dapat disimpulkan, bahwa tidak terjadi autokorelasi sehingga hasil ini layak dipakai untuk prediksi.

f. Hasil Uji Regresi Berganda

1). Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

a). Uji F (Simultan)

Uji F mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil uji F dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

Tabel 9
Uji F (Simultan)

F hitung	Sig.	R Square
36,064	0,000	0,699

Dari tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 36,064 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Menunjukkan bahwa motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik. Nilai R square sebesar 0,699 nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi (intrinsik dan

ekstrinsik) mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik sebesar 0,699 atau 69,9% sedangkan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 10
Koefisien

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,169	4,342		1,651	,109
X1	2,272	,430	,791	5,287	,000
X2	,170	,430	,059	,395	,696

Dari tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien secara keseluruhan dapat diketahui perbedaannya. X1 mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5% , nilai t_{hitung} 5,287 dan t_{tabel} 2,040 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan X2 mempunyai nilai signifikan sebesar 0,696 dengan tingkat signifikansi yang nilainya lebih besar dari 0,05 atau 5% dan nilai t_{hitung} 0,395 dan t_{tabel} 2,040 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ Kesimpulannya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2). Motivasi Intrinsik(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a) Uji F

Uji F ini dapat dilihat pada tabel Anova, sebagai berikut ini :

Tabel 11
Tabel Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182,196	1	182,196	73,921	,000
Residual	78,871	32	2,465		
Total	261,068	33			

Berdasarkan tabel di atas, tabel tersebut mendefinisikan bahwa regresi secara statistik adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari $F=73.921$ untuk derajat kebebasan (df) sebesar 1 dan nilai dari Sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha=0.05$ ($0.000 < 0.05$).

b) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel Koefisien, berikut ini :

Tabel 12
Koefisien

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,158	3,499		2,332	,026
X1	2,400	,279	,835	8,598	,000

Berdasarkan tabel di atas, tabel tersebut mendefinisikan bahwa regresi secara statistik adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari t-test adalah sebesar 8.598 dan Berdasarkan nilai dari t test dengan df sebesar 1 dan sig. sebesar 0.05, sehingga nilai t tabel adalah 2.919986. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $8.598 > 2.9199$. Nilai dari Sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha=0.05$ ($0.000 < 0.05$). Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

c) Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan dari hasil uji korelasi disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13
Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.835 ^a	.698	.688	1.56995	2.185

Pada tabel 13 menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi yang dihasilkan adalah 0,835^a. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat dan searah. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja intrinsik mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja dan nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 0.698 atau 69.8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X1 (motivasi intrinsik) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 69.8% terhadap variabel Y (kinerja) dan 30.2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X1 (motivasi intrinsik) yang diteliti.

3). Motivasi Ekstrinsik(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a) Uji F

Uji F ini dapat dilihat pada tabel Anova, sebagai berikut ini :

Tabel 14
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.825	1	111.825	23.977	.000
Residual	149.243	32	4.664		
Total	261.068	33			

Berdasarkan tabel di atas, tabel tersebut mendefinisikan bahwa regresi secara statistik adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari $F=23.977$ untuk

derajat kebebasan (df) sebesar 1 dan nilai dari Sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha=0.05$ ($0.000 < 0.05$).

b) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel Koefisien, berikut ini :

Tabel 15
Koefisien

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.497	5.863		1.620	.115
X2	1.879	.384	.654	.384	.000

Berdasarkan tabel di atas, tabel tersebut mendefinisikan bahwa regresi secara statistik adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari t-test adalah sebesar 4.897 dan berdasarkan nilai dari t test dengan df sebesar 1 dan sig. sebesar 0.05, sehingga nilai t tabel adalah 2.919986. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4.897 > 2.9199$. Dan nilai dari Sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha=0.05$ ($0.000 < 0.05$). Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

d) Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan dari hasil uji korelasi disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 16
Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.654 ^a	.428	.410	2.15959	1.598

Pada tabel 4.18 menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi yang dihasilkan adalah 0,654^a. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kurang kuat tetapi searah. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja ekstrinsik(X2) mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan dan nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 0.428 atau 42.8% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X2(motivasi ekstrinsik) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 42.8% terhadap variabel Y(kinerja) dan 57.2% lainnya dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain diluar variabel X2 (motivasi ekstrinsik) yang diteliti.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik.

Berdasarkan perhitungan secara statistik bahwa hipotesis yang pertama menyatakan secara simultan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi berganda sebesar 36,064. Secara koefisien penyumbang terbesar adalah motivasi intrinsik (X1) karena motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu yang nantinya memberikan kepuasan. Menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi akan membuat individu lebih produktif sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik Kuswandi (2004:4).

Peneliti melakukan perhitungan statistik dengan memisahkan perhitungan antara X1 dengan X2. Dengan demikian, maka prosentase besaran pengaruh masing-masing variabel bebas akan terlihat.

Perhitungan dari hasil statistik yang menghasilkan nilai sebesar 0.835 untuk R dan 0.698 untuk R^2 dengan signifikansi 0.000 menggambarkan bahwa variabel bebas X1 yaitu motivasi intrinsik berpengaruh sebesar 69.8% terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery sedangkan, berdasarkan perhitungan dari hasil statistik yang menghasilkan nilai sebesar 0.654 untuk R dan 0.428 untuk R^2 dengan signifikansi 0.000 menggambarkan bahwa variabel bebas X2 yaitu motivasi ekstrinsik berpengaruh sebesar 42.8% terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis yang diajukan terdukung oleh teori sebelumnya. Terdapat pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan yang berasal dari motivasi intrinsik yaitu sebesar 69.8% sedangkan motivasi ekstrinsik mempengaruhi sebesar 42.8% terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery. Karyawan tidak semata-merta memperoleh kepuasan berdasarkan keuntungan semata. Mereka lebih memilih untuk merasa puas terhadap apa yang mereka kerjakan, tanggung jawab dengan apa yang mereka hasilkan dengan demikian mereka akan mendapatkan prestasi yang membanggakan diri mereka sendiri ataupun membanggakan pemimpin. Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan Herzberg dalam Purwanto (2011:36) berpendapat bahwa melaksanakan pekerjaan, karyawan sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu Faktor motivator (Intrinsik) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang

bersumber dalam diri individu tersebut, merupakan faktor penting yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan yang berdampak pada hasil pekerjaannya. faktor hygiene (ekstrinsik) adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor hygiene mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan jika faktor tersebut diberikan secara tepat. Faktor tersebut diberikan secara tidak tepat akan berdampak pada menurunnya semangat dan hasil kerja karyawan.

1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik.

a) Prestasi mempengaruhi kinerja karyawan karena keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Herzberg mengatakan bahwa dorongan seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, merupakan faktor penting yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan yang berdampak pada hasil pekerjaannya. Seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perusahaan harus memberikan dorongan dan peluang agar karyawan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Karyawan yang memiliki prestasi kerja baik maka perusahaan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan tersebut sehingga memberikan semangat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang baik pula (Luthans, 2011: 160).

b) Tanggung jawab mempengaruhi kinerja karyawan karena tanggung jawab yang benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif (Luthans, 2011: 160).

c) Pekerjaan itu sendiri mempengaruhi kinerja karyawan karena pemberian pekerjaan terhadap bawahan pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan tersebut yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan

berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat. Bawahan akan merasa senang melakukan pekerjaannya (Luthans, 2011: 160).

2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik.
 - a) Gaji / upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan bukan berdasarkan kinerja sehingga ditanggapi biasa saja karena salah satu kebutuhan yang diinginkan terpenuhi. Semangat kerja yang mendorong seseorang karena kebutuhannya belum terpenuhi, sehingga seseorang tersebut mengeluarkan tenaga dengan daya dan upayanya melakukan pekerjaan dengan baik (Rayyan, 2012).
 - b) Keamanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kebutuhan akan rasa aman dalam pekerjaan merupakan kebutuhan yang tidak terlalu diinginkan oleh individu karena keamanan kerja sudah semestinya diberikan oleh perusahaan (Rayyan, 2012).
 - c) Hubungan dengan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kemampuan bekerja dengan kelompok kurang adanya kerjasama dan koordinasi berbagai kegiatan sehingga keberhasilan pekerjaan yang dicapai tidak maksimal. Pekerjaan yang dilakukan dengan adanya tanggung jawab individu dan kelompok secara koordinasi akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal, sebaliknya pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya koordinasi akan menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal (Rayyan, 2012).
 - d) Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan terbiasa melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing dengan tempat dan kondisi yang tersedia di perusahaan sehingga tidak akan mempengaruhi hasil kerjanya (Rayyan, 2012).

**b. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Perusahaan Citra Bakery Gresik**

Pengaruh motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada

perusahaan Citra Bakery dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Prestasi berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery karena dari prestasi yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan Citra Bakery memberikan penghargaan, kepercayaan dan pujian sehingga karyawan merasa senang. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian sesuai dengan Sutrisno (2009) bahwa seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.
2. Tanggung Jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery karena pemberian tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dijalankan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai waktu yang ditentukan. Hasil penelitian sesuai dengan Herzberg bahwa pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing dengan baik dan tepat waktu. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan masalah-masalah yang dihadapi dapat selesai dengan tepat memberikan hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Juliani (2007:71) dalam penelitiannya mengatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik berdasarkan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
3. Pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery karena pekerjaan yang diberikan dianggap kebanyakan karyawan sebagai rutinitas. Dengan demikian, diperlukan suatu perbaikan di dalam motivasi dalam pekerjaan tersebut. Motivasi tersebut dapat berupa pelatihan, peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, seminar dan lainnya. Hal ini didukung dengan hasil dari kinerja karyawan yang tergolong rendah pada kategori hasil dari kinerja yaitu kualitas karena dengan anggapan rutinitas sehingga dalam bekerja yang penting terselesaikan. Dengan adanya peningkatan dari pengetahuan, dan keterampilan maka akan menunjang hasil

lain baik itu berupa kualitas hasil, kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja dan faktor-faktor lainnya. Pengaruh faktor pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan dinyatakan oleh Kuswandi (2004:4), bahwa orang akan bekerja lebih untuk apa yang disukai dan kurang untuk apa yang kurang disukai, sehingga orang yang menyukai pekerjaannya akan lebih produktif.

**c. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Perusahaan Citra Bakery Gresik**

Pengaruh motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Gaji/upah mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik karena gaji merupakan salah satu kebutuhan. Mereka bekerja karena ingin mempunyai penghasilan sehingga dengan gaji yang mereka dapat setiap bulanya dengan tepat waktu maka semangat mereka bertambah dan setiap akhir tahun mereka mendapatkan tunjangan. Hasil penelitian sesuai dengan Sutrisno (2009) bahwa Gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Karyawan selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Pembayaran tampak adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan juga tinggi.
2. Keamanan kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik karena alat dan tempat yang digunakan untuk bekerja tidak mencelakakan pekerja dan mudah dipahami pengoperasiannya, bila terjadi kecelakaan kerja perusahaan membiayai pengobatan. Hasil penelitian sesuai dengan Sutrisno (2009) bahwa Keamanan kerja para karyawan ini tergantung pada mesin dan peralatan produksi yang digunakan perusahaan, maka ruang gerak yang disediakan untuk para karyawan di dalam perusahaan juga akan berpengaruh. Ruang gerak yang cukup serta keamanan penggunaan mesin dan peralatan produksi akan dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja di dalam perusahaan.
3. Hubungan dengan rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik karena mereka bekerja selain mencari uang juga mencari teman untuk bekerja sama

dan bertukar pikiran. Hubungan kekeluargaannya yang erat maka karyawan yang bekerja di perusahaan Citra Bakery tidaklah merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan Harsberg bahwa orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat dan lingkungan kerja yang harmonis. Muhammad Rukhyat Noor (2001), bahwa faktor rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan rekan kerjanya akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak dapat melakukannya.

4. Kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang rendah terhadap kinerja karyawan karena dengan pesanan yang meningkat maka lingkungan kerja sangat penuh sehingga merasa sesak dan ruang kerja terbatas. Menimbulkan rasa ketidaknyamanan di antara karyawan. Apalagi untuk karyawan yang sudah berumur. Sehingga, pemimpin atau pemilik perusahaan wajib untuk memperbaiki lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan baik dalam hal hasil, perilaku maupun sifat kinerja itu sendiri. Hasil penelitian sesuai dengan Sutrisno (2009) bahwa kondisi kerja yang kurang nyaman akan membuat seorang pekerja bermasalah sehingga berakibat tidak baik terhadap hasil kerja. Kondisi kerja yang mendukung membuat karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

Hasil penyajian analisis ini menjawab pertanyaan yang disajikan oleh peneliti yaitu pengaruh motivasi yang diberikan oleh perusahaan Citra Bakery terhadap kinerja karyawan yang ada berdasarkan motivasi Intrinsik dan motivasi Ekstrinsik yang dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan pula bahwa hasil motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan kurang memadai. Sehingga, perusahaan wajib untuk memberikan keuntungan yang lebih baik lagi untuk memperoleh kinerja yang lebih optimal dan lebih baik.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik dengan signifikan dan secara simultan dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,064 dengan prosentase sebesar 69,9% sedangkan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian sama dengan pernyataan dalam teori Herzberg bahwa motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) faktor pendorong yang dapat memberikan semangat dan berdampak pada hasil kerja karyawan.
2. Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik secara parsial sebesar 69,8%.
3. Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Citra Bakery Gresik secara parsial sebesar 42,8%.

B. Saran

Peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian di ketahui sebesar 30,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain selain yang diteliti oleh peneliti yang ada dalam teori Herzberg.
2. Seseorang yang mendirikan suatu usaha disarankan untuk mengontrol motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat berupa kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, memperluas tempat kerja dengan melihat kapasitas tenaga kerja yang ada, dan kebijakan lain yang berhubungan dengan kesejahteraan dan kesehatan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dan perusahaan saling memenuhi kebutuhan dan keinginan satu sama lain.

Mankunegara Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Mankunegara Anwar Prabu. 2010. *Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.

Muhammad Rukhyat N. 2001. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Di PT. Seafar General Food*, Kendal: Skripsi Manajemen

Purwanto Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga Ciracas.

Rayyan. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HSM Suzuki Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.

Siagian M.P.A, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Handoko, H, T. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Juliani. 2007. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr.Pringadi Medan*. Medan: Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.