

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV PUTRA MANDIRI BOYOLALI
THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
CV PUTRA MANDIRI BOYOLALI

Nur Afifah Mudofi¹, Hani Gita Ayuningtias²

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

¹nafifahmudofi@gmail.com, ²hanigita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat membuat perusahaan bertahan dalam persaingan. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan di CV Putra Mandiri dengan motivasi kerja sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan tujuan penelitian ini adalah deskriptif. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Hasil yang ditemukan pada penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Putra Mandiri. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dengan R square sebesar 0.638.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dan menjadi rujukan bagi perusahaan CV Putra Mandiri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Salah satu saran dalam penelitian ini adalah meningkatkan standar keamanannya agar para karyawan merasa lebih aman dalam bekerja, dimana rasa aman tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

Employees become one of the important factors that can make a company survive in the competition. Companies need employees with high performance. One of the factors that can affect employee performance is work motivation. This research was conducted at CV Putra Mandiri with work motivation as an independent variable and employee performance as the dependent variable.

The purpose of this study was to determine the level of work motivation and employee performance, as well as the effect of work motivation on employee performance. The method used in this study is quantitative and the purpose of this study is descriptive. Data obtained from the distribution of questionnaires to 88 employees as a sample. The results found in this study are work motivation has a positive effect on the performance of employees of CV Putra Mandiri. The coefficient of determination obtained by R square of 0.638.

The results of this study are expected to be a reference for future researchers and a reference for the company CV Putra Mandiri in making decisions related to improving employee performance through work motivation. One suggestion in this study is to improve safety standards so that employees feel safer at work, where the security will increase employee motivation to improve employee performance.

Keywords: work motivation, employee performance

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan informasi akan menggulung perusahaan yang enggan mengikuti perkembangan jaman [1]. Perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya secara berkelanjutan agar menjadi perusahaan yang lebih besar dan kuat yang mampu memenuhi kebutuhan pasar [2]. Perusahaan yang memiliki daya saing dinilai akan lebih mudah untuk menarik calon konsumen baru dan dapat beroperasi dalam jangka waktu yang panjang, berbeda dengan perusahaan yang tidak memiliki daya saing yang rentan mengalami penurunan dan kebangkrutan [3].

Daya saing perusahaan dapat dipengaruhi oleh inovasi produk dan jasa, sumber daya manusia dan teknologi, dan area pemasaran [3]. Selain itu, pendapat dari [5] menyatakan bahwa faktor yang berperan dalam mengembangkan sebuah usaha adalah faktor produksi dan pengolahan, pemasaran, sumber daya manusia, dan juga

teknologi. Sumber daya manusia selalu menjadi salah satu faktor penting yang menjadi pusat perhatian perusahaan untuk dapat bertahan disaat tingkat persaingan yang semakin tinggi [6].

Perusahaan membutuhkan sumber daya atau karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, yang artinya perusahaan memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi [7]. Kinerja sering dianggap sebagai aspek yang paling penting terkait dengan pekerjaan karyawan [8]. Faktor yang mempengaruhi optimalnya kinerja suatu karyawan salah satunya adalah motivasi kerja [9]. Menurut [10] motivasi kerja pada karyawan dapat meningkatkan keefesienan dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan [11] mendapatkan hasil motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank di Kenya. Penelitian pada universitas di Bandung yang yang dilaksanakan oleh [12] berkesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif kepada kinerja para karyawannya. Penelitian ini memakai objek karyawan CV Putra Mandiri. Berikut adalah tabel penilaian kinerja dari total 112 karyawan CV Putra Mandiri tahun 2018-2019.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan CV Putra Mandiri

Tahun 2018			
Nilai	Predikat	Jumlah Karyawan	Presentase
91 – 100	Sangat Baik	33 orang	30%
76 – 90	Baik	71 orang	63%
61 – 75	Tidak Baik	8 orang	7%
< 60	Sangat Tidak Baik	-	-
Tahun 2019			
Nilai	Predikat	Jumlah Karyawan	Presentase
91 – 100	Sangat Baik	22 orang	20%
76 – 90	Baik	75 orang	67%
61 – 75	Tidak Baik	15 orang	13%
< 60	Sangat Tidak Baik	-	-

Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan CV Putra Mandiri pada tahun 2018 memiliki total 112 karyawan dengan 33 karyawan yang predikat sangat baik, 71 karyawan berpredikat baik, dan 8 orang berpredikat tidak baik. Selanjutnya, dari total 112 karyawan CV Putra Mandiri pada tahun 2019 memiliki 22 karyawannya berpredikat kinerja sangat baik, 75 karyawan berpredikat baik, 15 karyawan berpredikat tidak baik. Pada tahun 2019 CV Putra Mandiri mengalami penurunan karyawan berpredikat kinerja sangat baik dan kenaikan pada karyawan berpredikat tidak baik. Penulis menyimpulkan bahwa ada terjadi penurunan kinerja karyawan CV Putra Mandiri.

[13] menyatakan salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, sering bolos atau tidak masuk kerja menjadi salah satu contoh kurangnya motivasi kerja karyawan. Menurunnya motivasi kerja pada karyawan dapat diindikasi dari tingkat kehadiran karyawan [14]. Berikut adalah tabel perbandingan absensi karyawan CV Putra Mandiri tahun 2018 dan 2019 yang berjumlah 112 karyawan.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan CV Putra Mandiri Tahun 2018

Tahun 2018					
Periode	Jumlah Karyawan	Total Izin	Total Sakit	Total Alfa	Total Absensi
Januari – Maret	112 orang	165 kali	159 kali	88 kali	412 kali
April – Juni	112 orang	225 kali	126 kali	66 kali	417 kali
Juli – September	112 orang	264 kali	152 kali	84 kali	500 kali
Oktober – Desember	112 orang	233 kali	151 kali	91 kali	475 kali
Total					1804 kali

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri (2020)

Tabel 1.3 Absensi Karyawan CV Putra Mandiri Tahun 2019

Tahun 2019					
Periode	Jumlah Karyawan	Total Izin	Total Sakit	Total Alfa	Total Absensi
Januari – Maret	112 orang	290 kali	175 kali	92 kali	557 kali
April – Juni	112 orang	248 kali	162 kali	131 kali	541 kali
Juli – September	112 orang	361 kali	119 kali	116 kali	676 kali
Oktober – Desember	112 orang	345 kali	231 kali	135 kali	771 kali
Total					2545 kali

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri (2020)

Tabel 1.2 dan tabel 1.3 menunjukkan data banyaknya jumlah total absensi yang dilakukan oleh karyawan CV Putra Mandiri, yang dijumlah dari total izin, total sakit, dan total alfa yang dilakukan oleh karyawan CV Putra Mandiri. Penulis menyimpulkan jumlah absensi yang dilakukan karyawan CV Putra Mandiri meningkat pada tahun 2019 dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yaitu ada 2545 kali catatan absensi yang dilakukan oleh 112 karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama Manajer CV Putra Mandiri, beliau menerangkan bahwa kebanyakan karyawan yang tidak hadir kerja biasanya dikarenakan sakit atau mengikuti kegiatan sosial seperti hajatan, layatan, atau kegiatan di kampung.

Manajer CV Putra Mandiri berpendapat bahwa masalah yang dihadapi perusahaan adalah fenomena bolos kerja dan molornya waktu penyelesaian kerja atau proyek dari waktu yang sudah ditentukan. Faktor keterlambatan penyelesaian proyek biasanya disebabkan karena mesin mengalami masalah, bahan baku yang terbatas, dan dari karyawan yang bolos atau terlambat masuk kerja. Keterlambatan penyelesaian proyek akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Menurut [15] motivasi kerja yang rendah dapat dilihat dengan sikap kurangnya semangat karyawan dalam melaksanakan tugas, sikap karyawan tersebut dapat diukur dari tingkat keterlambatan karyawan. Karyawan CV Putra Mandiri memiliki jadwal jam kerja pada hari Senin-Jumat adalah pukul 08.00 s.d. 16.00 WIB dan khusus hari Sabtu jam kerjanya adalah 07.00 s.d. 15.00 WIB. Namun menurut staf bagian administrasi, beliau mengakui jika masalah terlambat masuk kerja juga dilakukan oleh para karyawan.

Tabel 1.4 Keterlambatan Karyawan CV Putra Mandiri Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	%
1	Januari	112	32	29%
2	Februari		35	31%
3	Maret		31	28%
4	April		25	22%
5	Mei		22	20%
6	Juni		30	27%

Sumber: Data Internal CV Putra Mandiri (2020)

Pada tabel 1.4 dapat dilihat jika tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan adalah fluktuatif dengan tingkat keterlambatan karyawan tertinggi berada pada bulan Februari dengan jumlah 32 karyawan dan terendah pada bulan Mei dengan jumlah 22 karyawan. Menurut [16] absensi dan datang terlambat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada pemenuhan target penjualan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Selanjutnya, menurut [17] lain seperti gaji dan upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. CV Putra Mandiri memberikan gaji minimal sebesar UMR Kabupaten Boyolali, perusahaan juga memberikan penghargaan seperti upah bagi karyawan yang melaksanakan lembur atau mampu berprestasi seperti melebihi target produksi.

Masalah yang dihadapi oleh perusahaan CV Putra Mandiri menurut Manajer CV Putra Mandiri adalah kesulitan untuk memotivasi karyawannya agar mereka lebih rajin masuk kerja dan meningkatkan kinerja para karyawannya agar tidak terjadi kerugian dalam perusahaan. Berdasarkan pada fenomena tersebut penulis ingin mendalami pengaruh motivasi terhadap kinerja disuatu perusahaan, oleh karena itu penulis ingin melakukan

penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Mandiri Boyolali”.

2. Dasar Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen manusia dengan melakukan perencanaan, rekrutmen, seleksi karyawan, training, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keamanan dan kesehatan, dan juga memperhatikan hubungan semua yang terkait dengan proses produksi dan jasa dalam organisasi hingga pemutusan hubungan kerja demi meraih tujuan perusahaan dan meningkatkan kemakmuran *stakeholder* [18]. Tambahan pendapat mengenai pengertian sumber daya manusia dari [19], sumber daya manusia didefinisikan sebagai seluruh individu yang bekerja dan diberi tugas oleh pimpinan organisasi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, yang mana akibat dari pelaksanaan pekerjaan tersebut mereka akan mendapatkan imbalan jasa berupa kompensasi berbentuk gaji, tunjangan, bonus, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Manajemen ini memfokuskan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan melalui berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat meraih tujuan perusahaan [20].

2.2 Motivasi Kerja

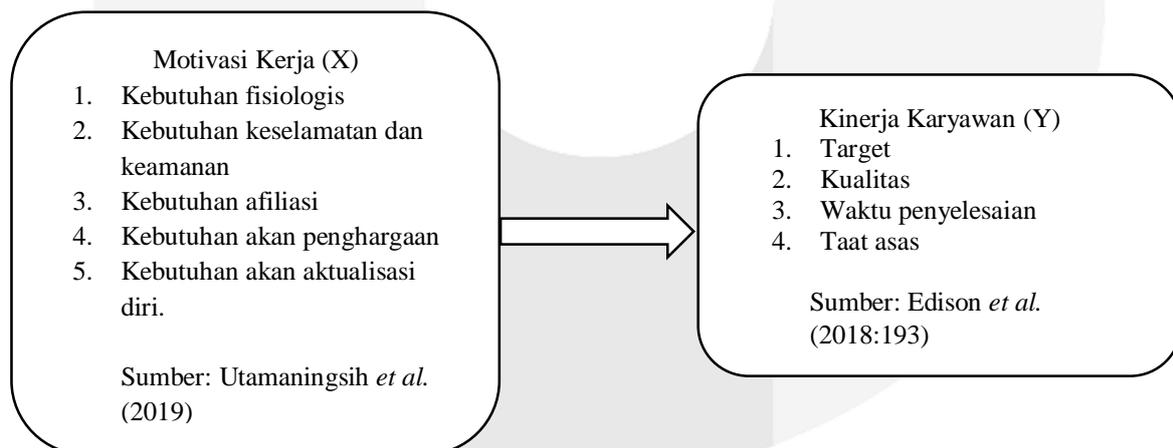
Motivasi kerja adalah dorongan psikologis individu yang mempengaruhi arah perilakunya dalam perusahaan, tingkat usaha, dan tingkat ketahanan dalam menghadapi hambatan-hambatan yang berhubungan dengan organisasi [21]. Menurut [22] motivasi kerja adalah pengaruh hubungan yang dialami antara karyawan yang dipengaruhi oleh situasi yang dialaminya, sehingga motivasi karyawan akan berbeda tergantung situasi yang dialaminya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas atau kewajiban dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai kinerja yang baik [23].

2.4 Kinerja Karyawan

Definisi yang dituturkan oleh [24] menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi atau pencapaian kerja, baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu pelaksanaan tugas kerjanya. [25] mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh pekerja suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kewenangan dan kewajiban masing-masing pekerja dalam menggapai tujuan organisasi dengan cara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil olahan penulis (2020)

3. Metode Penelitian

3.1 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Menurut [26] analisis deskriptif merupakan kegiatan menganalisa data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian

bersumber pada sebuah sampel. Analisis deskriptif dilakukan lewat pengtesan dari pengujian hipotesis deskriptif, apakah hipotesis deskriptif dapat digeneralisasikan atau tidak. Pada penelitian ini mendeskripsikan variabel motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dengan sumber kuesioner.

3.2 Alat Ukur

Kuesioner dalam mengukur variabel pada penelitian ini terdiri dari 33 pertanyaan. Skala dalam penelitian ini terdiri dari 4 skala *likert* yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,933 pada variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897. Proses pengolahan data menggunakan *IBM SPSS*. Penelitian ini menguji motivasi kerja sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Regresi merupakan suatu alat ukur yang berguna untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel, apakah ada atau tidak [27]. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan dengan banyaknya variabel. Regresi linier sederhana adalah regresi linier yang melibatkan dua variabel, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent* [28].

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.025	2.490		1.616	.110
	MOTIVASI KERJA	.424	.034	.799	12.309	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh hasil persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = 4.025 + 0.424X$$

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,025 yang mengandung arti bahwa jika motivasi kerja bernilai nol (0) dan tidak memiliki perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 4,025. Selanjutnya, nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,424 yang bernilai positif, yang artinya jika motivasi kerja meningkat setiap satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,424.

Tabel 4.2 Pengujian Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.025	2.490		1.616	.110
	MOTIVASI KERJA	.424	.034	.799	12.309	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 12,309 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan probabilitas 5% dan $df = 88 - 2 = 86$, maka diperoleh hasil sebesar 1.988, dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,309 > 1.988$) dan signifikansi ($0.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Mandiri.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini menganalisis hasil dari tanggapan responden menggunakan analisis deskriptif. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan dimensi

dari Teori Hierarki Kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri. Variabel ini memiliki total 22 pernyataan dan memperoleh nilai rata-rata sebesar 77,6%, yang tergolong dalam kategori tinggi. Variabel dependent pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel ini memiliki empat dimensi yaitu, taat, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Pernyataan pada variabel ini berjumlah 11 item pertanyaan dan memiliki nilai rata-rata persentase sebesar 76,3%.

Analisis uji regresi linier sederhana dilakukan pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui kolerasi antar variabel, pada penelitian ini untuk mengetahui arah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini mendapatkan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,727 yang bernilai positif, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Putra Mandiri. Selanjutnya, hasil signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, artinya motivasi kerja sebagai variabel independent berpengaruh terhadap kinerja karyawan selaku variabel dependent. Pada penelitian ini dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Penelitian ini memperoleh nilai dari uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.638, yang artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,8% terhadap kinerja karyawan, 36,2% lainnya merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Tingkat motivasi kerja milik karyawan CV Putra Mandiri berada pada kategori tinggi, yaitu dengan persentase sebesar 77,6%. Karyawan CV Putra Mandiri memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk bekerja. Tingkat kinerja karyawan CV Putra Mandiri berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 76,3%. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV Putra Mandiri, dengan kontribusi pengaruh sebesar 63,8% dengan hubungan pengaruh yang tergolong kuat.

5.2 Saran

CV Putra Mandiri diharapkan lebih meningkatkan standar keamanannya agar para karyawan lebih merasa aman saat bekerja. Penulis menyarankan untuk memfasilitasi seluruh karyawan lapangan dengan pelindung mata, tidak hanya karyawan yang bertugas saat menggergaji kayu saja. Pelindung mata penting digunakan karena CV Putra Mandiri merupakan perusahaan yang mengolah kayu mentah hingga setengah jadi, dimana prosesnya akan membuat polusi udara dari serpihan kayu yang berbahaya bagi mata karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk mengecek tingkat kebisingan pada lingkungan pabrik dan memberi fasilitas pelindung telinga dari kebisingan seperti earplug kepada karyawan yang bertugas di daerah dengan kebisingan tinggi. Selanjutnya, karyawan yang bekerja pada mesin besar diwajibkan untuk selalu menggunakan sarung tangan dan menggunakan alat bantu pendorong apabila kayu yang dikerjakan terlalu kecil atau sangat berbahaya jika dipegang secara langsung, hal ini untuk menghindari kecelakaan pada jari atau tangan.

Supervisor atau pimpinan diharapkan memberikan arahan rencana kerja dan target waktu yang jelas kepada para karyawan, serta memberikan bonus diluar upah lembur bagi karyawan yang bersedia lembur diakhir pekan atau mendekati hari libur panjang untuk menyelesaikan pesanan pelanggan tepat waktu. Pemberian bonus diluar upah lembur diberikan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target produksi atau pekerjaan. Penulis juga berharap untuk para penulis selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk menambahkan jumlah variabel independent agar lebih diketahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang objeknya lebih luas dan besar daripada objek yang penulis teliti, misalnya meneliti pada perusahaan yang setingkat seperti PT atau Perseroan Terbatas.

Daftar Pustaka

- [1] Ariyanti, F. (2017). *Perusahaan Harus Ubah Strategi demi Bertahan di Era Digital*. [Online]. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3103505/perusahaan-harus-ubah-strategi-demi-bertahan-di-era-digital>. [31 mei 2020]
- [2] Setiyono, J., & Sutrimah. (2016). Analisis Teks dan Konteks pada Iklan Operator Seluler (XL dengan Kartu AS). *Jurnal Pedagogia*, 5(2), 297-310. DOI: 10.21070/pedagogia.v5i2.263.

- [3] Latifah, U. (2020). *Pentingnya Perusahaan Memiliki High Competitiveness*. [Online]. <https://www.bengkulunews.co.id/pentingnya-perusahaan-memiliki-high-competitiveness/>. [31 mei 2020]
- [4] Supriyadi, E., Merawaty, E. E., Derriawan, & Salim, F. (2017). Analisis Faktor-Faktor dalam Meningkatkan Daya Saing Industri Kecil Menengah di Tangerang Selatan. *Kawistara: Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, 7(2), 115-206. DOI 10.22146/kawistara.12495.
- [5] Joesyiana, K. (2017). Strategi Pengembangan Industri Rumah Tangga di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Usaha Tas Rajut Industri Pengolahan Kreatifitas Tali Kur). *Jurnal Valuta*, 3(1), 159-172.
- [6] Rahma, D. A. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menjadi Kunci Utama Daya Saing Global*. [Online]. <https://radarsukabumi.com/rubrik/artikel/pengembangan-sumber-daya-manusia-menjadi-kunci-utama-daya-saing-global/> [28 Februari 2020]
- [7] Devita, M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1-15.
- [8] Noordzij, L. (2017). *What is employee performance?* [Online]. <https://www.effactory.com/knowledge/what-is-employee-performance/>. [3 Maret 2020]
- [9] Wulandari, D. A., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management*, 6(1), 1249-1254.
- [10] Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Iko Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53-65. doi:10.5430/jms.v9n1p53 .
- [11] Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). Influence of motivation on employee performance: A Case of National Bank of Kenya . *Journal Binet: International Journal of Business, Management and Social Research*, 3(2), 179-185. DOI:<https://doi.org/10.18801/ijbmsr.030217.20>.
- [12] Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 2(2), 208-220.
- [13] Sahaya, A. R., & Wahyuni, H. C. (2017). Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode Human Resources Scorecard Dan AHP (Studi Kasus : PT Bella Citra Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 137-145.
- [14] Jaya, I., & Ningsih, S. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20-29. DOI:10.34203/jimfe.v2i1.728.
- [15] Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1).
- [16] Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130-139.
- [17] Ni'am, M. D., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 12(2), 192-198.
- [18] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [19] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [20] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Supartha, w. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: Setia Bakti.
- [22] Solihin, I. (2014). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- [23] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [24] Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

- [25] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas*. Bandung: Refika Aditama.
- [26] Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- [27] Neolaka, A. (2016). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [28] Herrhyanto, N. (2017). *Analisis Data Kuantitatif dengan Statistika Inferensial*. Bandung: Yrama Widya.

