

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA DI KANTOR POS PUSAT GIANYAR

Dewa Ayu Diah Kharisma Dewi⁽¹⁾

I Wayan Widnyana⁽²⁾, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi⁽³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstract

Employee performance has great potential to carry out company activities as well as possible so as to provide optimal output. This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Pos Indonesia at the Gianyar Central Post Office. This research was conducted at PT. Pos Indonesia at the Gianyar Central Post Office, which is located at Jln. Abhimanyu No.4 Gianyar District, Gianyar Regency, Bali, with the object of research being work motivation, job satisfaction and employee performance. The population in this study were employees of PT. Pos Indonesia at the Gianyar Central Post Office, totaling 34 people. The sample from this study was determined by the saturated sample method, so the number of samples was 34 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. In addition, in this study, classical assumption tests were also carried out which included tests of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. POS Indonesia at the Gianyar Central Post Office. job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. POS Indonesia at the Gianyar Central Post Office.

Keywords: work motivation, job satisfaction, employee performance

I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan sebaik – baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya motivasi kerja. Perusahaan perlu memberikan motivasi untuk mendorong karyawan dalam berperilaku guna menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Suparyadi (2015) menjelaskan ciri-ciri lain dari karyawan yang tidak termotivasi, antara lain; kinerjanya rendah karena tidak puas, motivasi rendah, komitmen organisasi rendah, dan selalu menunggu perintah atasan atau suka menunda pekerjaan. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah akan bermalas-malasan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Fenomena dari kurang adanya motivasi kerja terlihat di PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar pada hasil observasi peneliti pada beberapa karyawan disana dan hasil observasi menunjukkan ciri-ciri tersebut.

Selain motivasi kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mana hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan sudah menjadi bagian dari kehidupan. Fenomena ketidakpuasan dalam bekerja peneliti juga temui pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar yang ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, karyawan mengeluh dengan pekerjaan,

membanggang, mencuri barang milik perusahaan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu tanda-tanda bahwa pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar mempunyai masalah dengan anggota karyawannya ditunjukkan pada jumlah absen karyawan yang bertambah setiap bulannya dapat dilihat dari kehadiran karyawan, dimana daftar kehadiran dapat menunjukkan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja serta motivasi kerja karyawan yang menyebabkan karyawan malas atau tidak semangat untuk bekerja.

Diduga penyebab menurunnya kinerja sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar karena kurangnya motivasi yang dapat memberi semangat agar kinerja sumber daya manusia meningkat. Faktor lain yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar seperti kurangnya kepuasan terhadap sistem dan prosedur pemberian gaji oleh perusahaan. Tidak adanya promosi jabatan sehingga sumber daya manusia perusahaan kurang berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini juga dikaitkan dengan beberapa penelitian terdahulu yang kurang lebih sama dalam pembahasannya antara lain, pertama “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun”. Mempunyai hubungan dan arah hubungan antara kedua variabel adalah positif (Handoyo, 2013); ke dua “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Sidenreng Rappang” diketahui bahwa terdapat pengaruh dan korelasi bersifat positif tetapimempunyai hubungan yang lemah (Rahmawati, 2012); penelitian lainnya ke tiga “Pengaruh Motivasi

terhadap Kepuasan Kerja” diketahui hasil penelitian ini terdapat pengaruh dan mempunyai hubungan yang signifikan (Andrew, 2013). Dari permasalahan diatas jika dibiarkan terus menerus maka akan semakin menurunkan kinerja sumber daya manusia pada PT. Pos Indonesia Di Kantor Pos Pusat Gianyar yang akan berimbas terhadap kinerja perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi (Locke 1978.) Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin signifikan faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikankinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Widodo (2015: 187)

motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Yusuf (2015: 264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Priansa, (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Robbins, et al., (2016:291) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson (2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

2.1.4 Kinerja

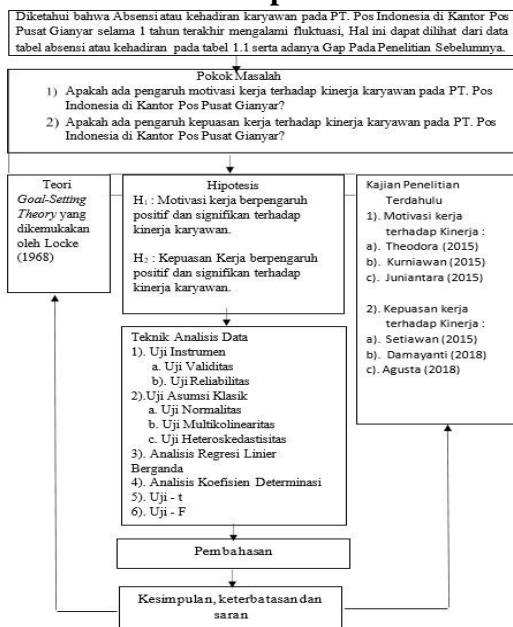
Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode

tertentu, Kasmir (2016:182). Kemudian menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suprayadi, (2015:300) kinerja adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil pemikiran peneliti

3.2 Hipotesis

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Gianyar
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Gianyar

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar yang beralamat di Jln. Abimanyu No.4 Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali.

4.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar.

4.3 Definisi Operasional Variabel 1.

Motivasi Kerja (X₁)

Kompetensi merupakan Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator variabel ini adalah:

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk keahlian
- e. Tanggung jawab
- f. Kewajiban
- g. Tujuan

2. **Kepuasan Kerja (X₂)** Menurut Priansa, (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Indikator variabel ini adalah:
- Gaji
 - Promosi
 - Supervisi
 - Tunjangan tambahan
 - Penghargaan
 - Prosedur dan peraturan kerja
 - Rekan kerja
 - Pekerjaan itu sendiri
 - Komunikasi

3. **Kinerja Karyawan (Y)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016:182). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator antara lain:
- Kualitas kerja
 - Kuantitas kerja
 - Tanggung jawab
 - Ketepatan waktu
 - Efektivitas
 - Kemandirian

4.4 Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan berjumlah 34 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen atas instrumen penelitian yang digunakan dalam kuesioner, uji asumsi klasik dan analisis data.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis

Tabel 5.1

Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	2,447		1,195	0,241
Motivasi Kerja	0,283	0,347	2,671	0,012
Kepuasan Kerja	0,447	0,605	4,659	0,000
R	0,913			
Adjusted R Square	0,823			
F	77,672			
Sig. F	0,000			

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 2,447 + 0,283 X_1 + 0,447 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

a = 2,447, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah tetap.

b₁ = 0,283, artinya apabila Kepuasan Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Motivasi Kerja akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja

Karyawan.

$b_2 = 0,447$, artinya apabila Motivasi Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Kepuasan Kerja akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Di Kantor Pos Pusat Gianyar, begitu sebaliknya.

2) Uji asumsi klasik A. Uji Normalitas

Tabel 5. 2

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.42837143
Most Extreme	Absolute	.123
Differences	Positive	.123
	Negative	-.106
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.3

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Motivasi Kerja	0,318	3,145
Kepuasan Kerja	0,318	3,145

Tabel 5.3 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.4

Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	B	t-hitung	Sig.
Konstan	2,788	2,609	0,014
Motivasi Kerja	-0,054	-0,974	0,338
Kepuasan Kerja	0,031	0,620	0,540

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,913. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,913 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

4) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,823. Ini berarti besarnya kontribusi antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 82,3% sedangkan sisanya 17,7%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5) Analisis F-test

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, diperoleh nilai F hitung 77,672 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

6) Analisis t-test

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Penarikan Kesimpulan untuk

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Motivasi Kerja adalah 2,671, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,347, dan signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

b) Penarikan Kesimpulan untuk

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Kepuasan Kerja adalah 4,659, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,605, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima

5.2 Pembahasan Penelitian

5.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

5.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Di Kantor Pos Pusat Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Di Kantor Pos Pusat Gianyar juga akan meningkat.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Di Kantor Pos Pusat Gianyar, ini berarti semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Di Kantor Pos Pusat Gianyar juga akan meningkat.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan Penelitian

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berkontribusi sebesar 82,3% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Di Kantor Pos Pusat Gianyar.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saransaran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Motivasi Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Saya terdorong untuk selalu melakukan yang terbaik di dalam pekerjaan”. Maka kedepannya kepada pimpinan diharapkan untuk dapat lebih sering mendengarkan keluhan yang dialami oleh bawahan, kemudian memberikan pemecahan masalah, serta motivasi yang dapat memberi semangat agar kinerja karyawan meningkat.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kepuasan Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang saya pikul”. Maka kedepannya kepada manajemen untuk dapat mengkaji kembali sistem dan prosedur pemberian gaji kepada karyawan, dimana pada sistem tersebut harus ada *win-win solution* yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan serta tidak merugikan perusahaan.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Saya dapat menerapkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pimpinan juga diharapkan dapat bertindak tegas kepada karyawan dengan memberik sanksi atau teguran kepada karyawan yang suka terlambat atau absen. Adanya sanksi

tegas akan membuat karyawan menjadi jera dan bertindak lebih disiplin lagi.

Jurnal Ilmiah Administrasi, 1(1), 17-39.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoyo, Seger. Hendra Indy, H. 2013. Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 100104.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Ramadhan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Mustika Tobacco Indonesia Di Sidoarjo. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Locke, E. A. (1978). The ubiquity of the technique of goal setting in theories of and approaches to employee motivation. *Academy of Management Review*, 3(3), 594-601.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda
- Priansa, 2016. Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional), Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung
- Rahmawati, M. & Dema, H., 2012. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Sidenreng Rappang. *JIA*:
- Robbins, S. P. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 10. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Setiawan, K. C.2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusti Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1. Yogyakarta: Andi Offset.
- Widodo, Suparno Eko, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : PT. RajaGrafindo Persada Jakarta Indonesia