

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI  
KASUS PADA PT.PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE,Tbk)**

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
(CASE STUDY ON PT.PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE,Tbk)**

**Gilang Meidizar<sup>1</sup>, Anthon Rustono, SE, MM<sup>2</sup>**

**Program Studi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom<sup>1</sup>**

**Program Studi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom<sup>2</sup>**

**Email: gilang1409@gmail.com ,anthonrustono@gmail.com**

---

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk.

Metode pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melibatkan 104 karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan menguji uji T dan uji koefisien determinasi . Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS 13.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivation (x) berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk. Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 42,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh sebesar 42,3% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 57,7% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah motivasi yang diberikan oleh PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk ke karyawan perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan. Saran dari peneliti Pada segi kinerja yang ada pada PT.Primarindo Asia Infrastructure perlu adanya perbaikan dari segi dampak interpersonal karyawannya,dikarenakan memiliki persentase responden paling rendah.Hal ini diperlukan untuk dilakukan perbaikan karena itikad,dan kerja sama antar sesama karyawan sangat di butuhkan dalam penyelesaian pekerjaan di Kantor.

**Kata Kunci: Motivasi, kinerja karyawan**

---

**Abstract**

The purpose of this research was conducted to determine the effect of motivation on employee performance PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk.

The method in this research is quantitative, involving 104 employees PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk as a sample. This study uses a simple regression analysis to test the T test and test the coefficient of determination. Data processing was performed using SPSS 13 software.

The findings in this study indicate that the motivation variable (x) effect on employee performance PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk. The coefficient of determination of the calculation results obtained for 42.3%. This suggests that the motivation to give effect to the performance of 42.3%, while the remaining 57.7% performance can be explained by other variables not examined.

The conclusion of this research is the motivation given by PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk to employees of the company influence on employee performance. At the suggestion of researchers in terms of performance that exist in PT.Primarindo Asia Infrastructure is need for improvement in terms of the impact of interpersonal employees, because the percentage of respondents most rendah.Hal is needed to be improved because of faith, and cooperation among fellow employees is needed in settlement work in office.

**Keywords : motivation , employee performance**

---

## 1. Pendahuluan

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kerja yang konkrit bagi perusahaan dan badan usaha dalam pengadaan barang dan jasa. Proses produksi merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah perusahaan, karena jika berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan proses produksi karyawan adalah faktor utama, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi. Karyawan dalam perusahaan adalah sumber daya utama yang kita kenal dengan sebutan sumber daya manusia. Sumber daya inilah yang melaksanakan tiap aspek kegiatan sehari-hari dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Agar karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka di buatlah suatu sistem yang bertujuan mengatur dan mengarahkan yaitu sistem manajemen yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Minat dan semangat karyawan akan terbentuk bila para petinggi perusahaan mengerti akan kewajibannya terhadap karyawan dimana kewajiban disini adalah mampu membina, mengarahkan, serta mengerti bagaimana memperlakukan karyawan berdasarkan asas kemanusiaan serta menghargai bahwa karyawan adalah pelaksana dalam kegiatan perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan loyalitas karyawan akan terlihat dari seberapa besar mereka menyenangi pekerjaan yang mereka kerjakan. Mereka akan memberikan perhatian, imajinasi, serta mencurahkan segala kreatifitas yang mereka miliki kedalam pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup. Dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan karyawan.

Menurut jurnal dari Zunaidah dan Budiman Ardi Novarandi Arif (2014:46) menyatakan bahwa tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan. Dalam hal ini, PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk, menggunakan laporan kehadiran pegawai sebagai absensi dari pegawai. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada Agus Sunarto (Manager SDM PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk,2015)ada kenaikan kehadiran karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Laporan kehadiran pegawai PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.3

Laporan Kehadiran Pegawai PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk.

Tahun	Jumlah Karyawan			Ketidakhadiran	Total seluruh pegawai	Persentase Ketidakhadiran
	Izin	Sakit	Absen			
2012	14	15	7	36	134	26,86%
2013	11	11	6	28	135	20,74%
2014	8	9	4	21	140	15%

Laporan kehadiran pegawai PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Menunjukkan peningkatan kehadiran pegawai dari tahun 2012,2013, sampai 2014 yang dijelaskan dengan penurunan ketidakhadiran pegawai dari tahun 2012 sampai 2014. Hal ini membuktikan bahwa motivasi pegawai PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Dari tahun ke tahun semakin membaik. Persentase dari ketidak hadiran pegawai PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk

Guna memperoleh jawaban yang pasti tentang hubungan antara motivasi yang didapatkan oleh karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian lebih

lanjut. Oleh sebab itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk?
2. Bagaimana Kinerja karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2009:2)

### 2.2 Motivasi

Teori Mc.Clelland dalam Hasibuan (2012:162-163) menyatakan bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi:

#### 1.Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan Prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

#### 2.Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging)
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance)
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achivement)
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta(sense of participation)

Seseorang dengan kebutuhan ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi ini.

#### 3. Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

### 2.3 Kinerja

Menurut Bernadin dan Russel dalam Kaswan (2012:187) Ada enam kriteri yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja. Enam kriteria tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kualitas

Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksumum waktu yang ada untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.

5. Kebutuhan supervisi

Seberapa baik seorang karyawan melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal

Seberapa baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan.

## 2.5 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Dikarenakan keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu maka diambil jumlah sampel sebesar 104 responden. dalam penelitian ini digunakan quota sampling dengan persebaran kuesioner dilakukan di Kantor PT.Primarindo Asia Infrastructure,Tbk.

## 3. Pembahasan

### 3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan 104 responden yang telah diteliti pada penelitian ini, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden 81 responden. Rentang usia responden mayoritas antara 26 – 40 tahun. Sebanyak 51% responden pada penelitian ini berlatar belakang pendidikan sarjana dan 71,2% sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

### 3.2 Analisis Deskriptif

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Motivasi (X) bernilai nol atau Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh Motivasi, maka rata-rata Kinerja bernilai 0,694. sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,710. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja (semakin tinggi/kuat Motivasi, maka semakin meningkat Kinerja).

### 3.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

$H_0 : \beta = 0$  Artinya, tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

$H_1 : \beta \neq 0$  Artinya, terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis diatas menggunakan yaitu menggunakan uji t student :

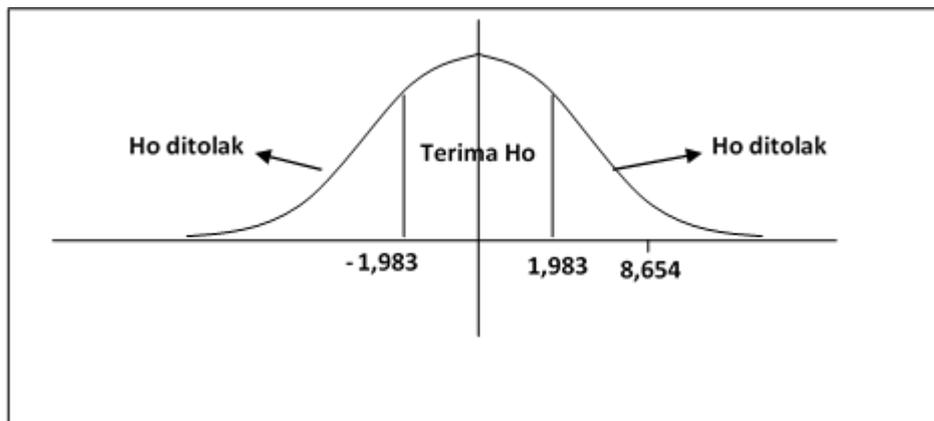
$$t_{hit} = \frac{b}{Se(b)}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{0,710}{0,082} \\
 &= 8,654
 \end{aligned}$$

Dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = 104 - 2 = 102$  diperoleh nilai t tabel sebesar  $\pm 1,983$ .

Berdasarkan kriteria uji berikut:

1. Terima Ho jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
2. Tolak Ho jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 8,654. Karena nilai t hitung ( $8,654 > t \text{ tabel}$  ( $1,983$ )), maka Ho ditolak. Artinya, terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

### 3.4 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Untuk mengetahui hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja, digunakan analisis korelasi Pearson. Berikut ini adalah hasil pengolahan software SPSS 13 untuk koefisien korelasi mengenai hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja.

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 <sup>a</sup>	,423	,418	,13266

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,651, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi terhadap Kinerja.

### 3.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Dari output software SPSS 13 di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,694 + 0,710 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Motivasi (X) bernilai nol atau Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh Motivasi, maka rata-rata Kinerja bernilai 0,694. sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,710. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja (semakin tinggi/kuat Motivasi, maka semakin meningkat Kinerja).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,694	,164		4,225	,000
	Motivasi (X)	,710	,082	,651	8,654	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori teori yang mendukung mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden, motivasi termasuk dalam kategori sangat baik. Motivasi menunjukkan nilai presentase 83,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk sudah sangat baik dalam mendorong dirinya guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, dengan adanya dorongan untuk bekerja tersebut maka secara tidak langsung tujuan perusahaan akan terealisasi.
2. Berdasarkan tanggapan responden, kinerja termasuk dalam kategori sangat baik. Kinerja menunjukkan nilai presentase 87,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure Tbk sudah sangat baik dalam mencapai hasil atau tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.
3. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar sebesar 42,3% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 57,7% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah di kemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan

1. Pada segi motivasi sudah baik, namun kebutuhan akan prestasi perlu adanya peningkatan karena berada pada persentase responden paling rendah. Kebutuhan akan prestasi dibutuhkan untuk meningkatkan semangat pegawai untuk mengembangkan kreatifitas dan kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan di kantor.
2. Pada segi kinerja yang ada pada PT.Primarindo Asia Infrastructure perlu adanya perbaikan dari segi dampak interpersonal karyawannya, dikarenakan memiliki persentase responden paling rendah. Hal ini diperlukan untuk dilakukan perbaikan karena itikad, dan kerja sama antar sesama karyawan sangat di butuhkan dalam penyelesaian pekerjaan di Kantor.

## 5. Daftar Pustaka

- Agusta, Leonardo dan Susanto, Eddy Madiono. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal dari universitas Kristen Petra Surabaya, Vol.1No.3. [online]. Tersedia di <http://repository.petra.ac.id>. [12 Maret 2015]
- Akhtar, Muhammad Farlan et al. (2011). *Extent of training in Banks and its Impact on Employees Motivation and Involvement in Job*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research Business, Vol.2 No.12, 793-806. [online]. <http://joc.hcc.edu.pk> [14 April 2015]
- Ambarwati, Dwi. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kab. Tulungagung*. Jurnal dari UNISKA Kediri, Vol. 12 No.1. [online]. <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id>. [28 April 2015]
- Ardana, I Komang et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Zainal. (2011). *Penelitian Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Chaudhary, Nupur and Sharma, Bharti. (2012). *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) Private Organization*. International Journal of Business Trends and Technology, Vol.2,29-35. [online]. [www.internationaljurnalssrg.org](http://www.internationaljurnalssrg.org) [8 Mei 2015]
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta, Andy Offset.
- Dharma, Surya. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah dan Teorinya* (1st ed). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (1st ed). Bandung : Alfabeta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT.Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012:141). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Imran. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Terpadu Serambi Mekkah*. Jurnal dari STIEHAS, Vol. XIV No.2. [online]. <http://stiehas.ac.id> [18 April 2015].
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusbandari, Reni. (2011). *Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kudus*.
- Lubis, Khairul Akhir. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis dari Universitas Sumatera Utara Medan*. [online]. Dapat diakses di [www.repository.usu.ac.id](http://www.repository.usu.ac.id)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (9th ed). Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed). Bandung, Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan dan Kuncoro. (2008). *Cara menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung, Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan, Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung, Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business* (4th ed.). Jakarta : Salemba Empat.
- Setiana, Aniva Ari dan Siswandoko, Tjatjuk. (2009). *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal dari Ekonomi dan Industri, Vol. XIV No.2. [online]. <http://www.e-bookspdf.org/>. [9 April 2015].
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Bumi Aksara
- Ningsih, Riani. (2012). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Megalife Cirebon*.
- Soehartono, Irawan. (2008). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta, Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung, Refika Aditama
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sultana, Afshan et al. (2012). *Impact of Training on Employee Performance: Study of Telecommunication Sector in Pakistan*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research Business*, Vol.4No.6, 646-661. [online].<http://journal-archieves24.webs.com> [30 agustus 2015]
- Sunyoto, Danang. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Medis Pressindo.  
Media.
- Susan, M. Were et al. (2012). *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya*, *International Journal of Business and Social Scene*, Vol.3No.23, 195-204. [online]. <http://ijbssnet.com> [13 Agustus 2015]
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Oeganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Taniredja, Tukiran dan Mustafidah, Hidayati. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Turere, Verra Nitta (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal dari Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.1 No.3 [online] <http://ejournal.unsrat.ac.id/> [26 Juli 2015]
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT.Grafindo Persada.
- Wahyudi, Triska. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BAPPEDA Bandung*. Skripsi dari Telkom University: Tidak diterbitkan.
- Waskita, Soca. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PINDAD (Persero)*. Skripsi dari Telkom University: Tidak diterbitkan.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. (1st ed). Jakarta : Salemba Empat.
- Zunaidah dan Budiman, Ardi Novarandi Arif (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal dari Unsri, Vol.12 No.1. [online]. <http://eprints.unsri.ac.id/>