

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG TAMBUN**

**Destia Anjarsari Suparta**

1203104161

Program S1 Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis

Universitas Telkom, Bandung, Jawa Barat

Destiasuparta@students.telkomuniversity.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun dengan menggunakan motivasi kinerja sebagai variable. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun sebanyak 57 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder.

Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan motivasi kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan analisis linear sederhana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun. Dimana pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,49. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 49% sedangkan sisanya 51 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Untuk lebih mendukung kinerja karyawan yang meningkat , PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun disarankan dapat meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti kondisi kerja yang lebih nyaman dan aman serta pengawasan disiplin kerja karyawan..

**Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This research was conducted at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Branch Tambun using performance motivation as a variable. The sample taken from 57 employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Branch Tambun by using primary and secondary data collection technique.*

*The analysis includes the validity test, reliability test, simple regression analysis, the coefficient of determination, and t-test. The results obtained expressed motivation and performance of employees in a good categories.*

*Based on a simple linear analysis, work motivation has positive influence on the performance of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Branch Tambun employees. Where the test results of the coefficient of determination obtained a value 0.49. This suggests that work motivation has 49% influence on the performance while the remaining 51% is influenced by other factors that are not described in the study.*

*For the further employee performance improvement, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Branch Tambun advised to increase the persistence of employees in work and increasing employee motivation, such as safe and comfortable working conditions, and well supervision of employee discipline.*

*Keywords: Work Motivation and Employee Performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

Pada jaman saat ini seorang karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, jika sudah terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja kerja karyawan di perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1994).

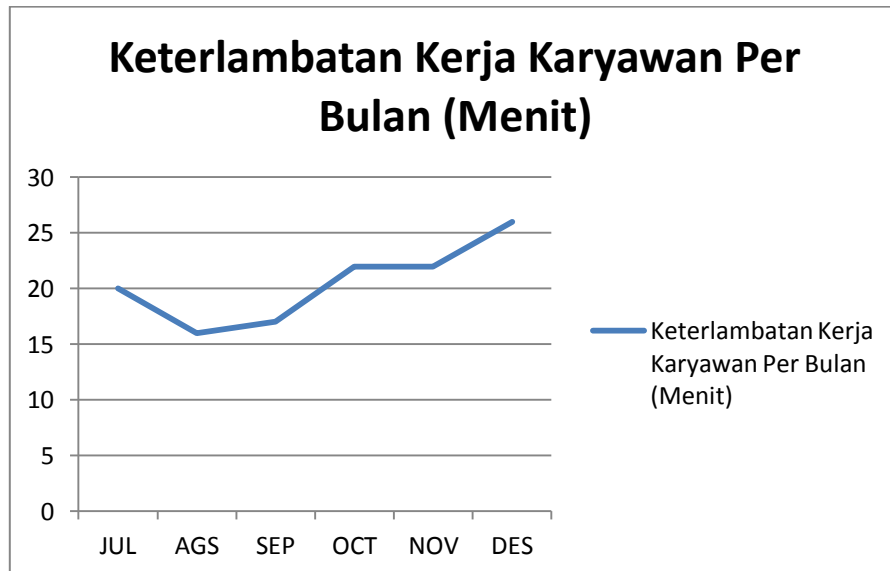
Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda bisa berbeda pula motivasi yang diharapkan, begitu pula pada level atau jabatan karyawan itu sendiri. Hal tersebut bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Umumnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu isi kerja pengupahan, promosi, kelompok kerja, pengawasan dan kondisi kerja (Luthans, 2007:134).

Menurut Asep dan Tanjung (2004:43), indikator motivasi karyawan adalah dari tingkat absensi (ketidakhadiran), disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi kerja yang telah dicapai, tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/pekerjaan, serta dalam hal kerjasama antar karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan untuk berperilaku disiplin dalam bekerja, yang antara lain ditunjukkan dengan bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tidak mengeluh. Motivasi merupakan daya pendorong yang mempengaruhi seseorang bertingkah laku, memberikan arah, mengatur tingkah laku pada suatu tujuan tertentu. Dapat dipahami suatu perilaku seseorang disertai oleh motivasi yang tidak tinggi cenderung akan menghasilkan apa adanya, sehingga hasilnya kurang memuaskan (Wardana, 2008: 64)

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) sebagai salah satu Bank BUMN berusaha terus melakukan perbaikan dalam semua bidang terutama bidang sumber daya manusia yang dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk itu indikasi rendahnya motivasi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun salah satunya bisa teridentifikasi dan diketahui dari data keterlambatan karyawan. Adapun data keterlambatan karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun, 5 Mei 2014 (Data Olahan)

**GAMBAR 1.2**  
**PERSENTASE TINGKAT KETERLAMBATAN KERJA KARYAWAN PER BULAN (MENIT) PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)**

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat keterlambatan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun dari jumlah 57 karyawan pada Tahun 2013 adalah mengalami peningkatan dari bulan Juli 2013 – Desember 2013. Dan data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun masih belum sempurna karena masih terdapat karyawan yang terlambat kerja.

Menurut salah satu staff bagian SDM di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Tambun terjadi penurunan kinerja kerja dalam hal target pencapaian yang mengakibatkan kurang tercapainya target bulanan yang dikarenakan kecenderungan disiplin karyawan dan tanggung jawab yang masih kurang pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun”**.

Dari penjabaran tersebut maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Dalam Mangkunegara (2007:2) dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Suwatno dan Priansa, 2011:171).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertinkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu :

1. Arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan)
2. Kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)

Rivai dan Sagala (2009:837)

Winardi (2008:33) mengemukakan, motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motivasinya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bias lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan (130:2007).

### **Kinerja**

Istilah kinerja berasal kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil (Ilyas dalam Yuliani Indrawati 2006:6-7).

### **Hipotesis**

Menurut Furqon (2011:16) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Setelah peneliti merumuskan masalah, maka ia kemudian menelaah dan mengkaji berbagai sumber (teori/konsep/asumsi dan temuan terdahulu) yang relevan. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Hipotesis : Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Noor (2011:38) "Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori – teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel". Pada rumusan masalah pertama dan kedua yaitu untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja karyawan pada kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun digunakan metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan karakteristik-karakteristik yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2006:158). Sedangkan untuk rumusan masalah ketiga bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun digunakan metode kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (Anwar Sanusi, 2011:14)

Variabel operasional dalam penelitian skripsi menguraikan bagian-bagian yang lebih operasional untuk mendapatkan data, meliputi : variabel, sub variabel, indikator, nomor item, dan skala. Menurut Sugiyono (2013:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan judul yang di angkat oleh penulis "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun", penulis menentukan kerangka pemikiran dan menentukan variabel sebagai berikut :

#### **a. Variabel *Independen* ( X )**

Menurut Sugiyono (2013:39), Variabel Independen : variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah motivasi kerja.

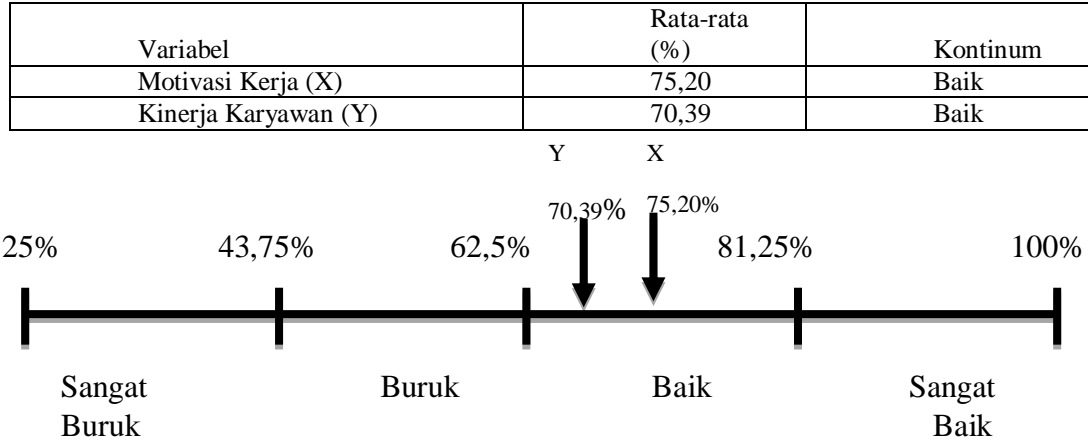
#### **b. Variabel *Dependen* ( Y )**

Menurut Sugiyono (2013:39), Variabel Dependen : variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis**

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel motivasi dan kinerja, maka dilakukan dengan cara mengamati hasil angket. Setelah mengamati hasil angket, dilanjutkan dengan menghitung hasil persentase per-indikator. Hasil indikator (dalam %) akan dibuat dalam kategori berdasarkan rentang interval dan digambarkan kedalam garis kontinum. Setelah menyajikan data kuesioner ke dalam garis kontinum, hasil penelitian akan dijelaskan melalui tahapan-tahapan sistematis sehingga dapat menjawab pertanyaan / rumusan masalah dan diakhiri dengan hasil uji hipotesis.



Tabel dan gambar diatas menunjukkan nilai yang diperoleh pertama untuk varibel X sebesar 75,20 % dengan tingkat kontinum sangat baik, dan untuk variabel Y sebesar 70,39% dengan tingkat kontinum sangat baik.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana merupakan perhitungan yang didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam melakukan perhitungan regresi digunakan *software IBM SPSS Statistics 20* untuk mengukur besarnya pengaruh variabel dependen dengan variabel independen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.318	3.368		3.657	.001

Pelatihan				4	.0002
		.686	.138	.558	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0 *for windows*

Dari tabel hasil uji regresi linear sederhana di atas, kemudian didapat model persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12.318 + 0,686X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 12.318. Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel pelatihan (X) = 0, maka kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tambun tetap sebesar 12.318.
2. Koefisien X (b) = 0,686. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tambun tetap, atau dengan kata lain, jika variabel pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,686.

Sehingga didapat kesimpulan persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah ketika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika pelatihan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk melihat apakah penerapan pelatihan benar-benar berperan dalam menguji kinerja karyawan PT XXX Industri (Persero). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:98).

$H_0$  : Faktor pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.

$H_1$  : Faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji t dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 20*, yaitu dimaksudkan untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel hasil uji t:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.318	3.368		3.657	.001

Pelatihan				4	.000
	.686	.138	.558	9	
				8	
				2	

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0 *for windows*

Pada tabel di atas, tingkat signifikansi (0,000) Maka dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XXX Industri (Persero).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan pengujian koefisien determinasi seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	.311	.298	4.71812

a. Predictors: (Constant), Pelatihan  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0 *for windows*

Dari hasil analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $R^2$ ) = 0,694. Koefisien determinasi didapat melalui perhitungan  $D = R^2 \times 100\%$ , berarti  $D = 0,694 \times 100\% = 69,40\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 69,40%, sedangkan sisanya sebesar 30,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**  
**Kesimpulan**

Setelah melalui tahapan analisis dan pembahasan terhadap variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun, penulis memandang perlu ada suatu bentuk kesimpulan yang menggambarkan hasil dari keseluruhan analisis yang sudah dilakukan serta saran-saran yang menurut penulis akan bermanfaat bagi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun.

1. Tanggapan responden mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun adalah baik karena kriteria nilainya berada diantara 62,50% - 81,25%.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif metode regresi linear sederhana diperoleh hasil jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun akan meningkat sebesar 0,686.



Berdasarkan  $R^2$  adalah 0.700, berarti 49% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi kerja) sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

1. Untuk PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun  
Pada penelitian ini variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Harapannya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tambun bisa meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja seperti memberi tambahan bonus atau reward kepada karyawan agar karyawan lebih tekun dalam bekerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti memberi kondisi kerja yang lebih nyaman dan aman serta pengawasan disiplin kerja karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Untuk penelitian lebih lanjut diharapkan untuk menggunakan teori motivasi lain misalnya teori ERG dari Clayton Aldefer dalam Mangkunegara (2009:98). Dan mengganti atau menambah variabel-variabel yang telah digunakan dan dilakukan diperusahaan lain, diharapkan hasil penelitian berikutnya akan lebih menyempurnakan penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. (Cetakan 11). Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bungin, Burhan, HM. 2010. Penelitian Kualitatif. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Asep & Tanjung A. Hafiz (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. Aksara, Jakarta.
- Chowdhury, Mohammed S. (2007). *Enhancing Motivation and Work Performance of the Salespeople : The Impact of Supervisor's Behavior*. Vol. 1 (9). Pp. 238-243. African Journal of Business Management. [8 Mei 2014].
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S., (2006) Metode Riset Bisnis.. (Budijanto, Djunaedi, D., Sihombing, D, Trans). Jakarta : PT Media Global Edukasi. (Original Work diterbitkan tahun 2006)
- Fachruruzha, Ivan. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Bekasi*. Skripsi
- Fikri C. Wardana. (2008) "Meningkatkan Kinerja melalui Evaluasi dan Coaching Medical Reps". Furqon. (2011). *Penerapan Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Hakim, Lukmanul. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang*. Vol. 2. No. 2. [30 April 2014]
- Harwantiyoko dan N.F. Katuuk. (1996). *MKDU: Ilmu Sosial Dasar*. Jakarta: Gunadarma.
- Hasibuan, Melayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. S. P. Malayu. (1994). Manajemen Perbankan. Jakarta : CV. Haji Magum.
- Jabeen, Maimona. (2011). *Impact of Performance Appraisal on Employees Motivation*. Vol. 3. No. 4. European Journal of Business and Management. [Online]. [2 April 2014].
- Luthans, Fred. (2007). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Jakarta
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*. Bandung: Alfabeta
- Morrisan, MA (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana
- Mustafidah, Tukiran Taniredja Hidayati. (2011). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Rashid, A. Z. Md., Sambasivan, Murali., & Johari, Juliana. ( 2003 ). *The influence of corporate culture and organisational commitment on performance*. *Journal of Management Development*, 22 ( 8 ), 708 – 728.

- Riduwan, dan Kuncor, E. Achmand. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan kedua, Bandung : Alfabeta
- Riduwan., Rusyana., Adun., & Enas. (2011). *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Judge., Timothy A. (2008a, 2008b). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. (Edisi terjemahan). Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, Anwar (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba empat
- Sanusi, Anwar. (2006). *Jalan Kebahagiaan*. Jakarta: Gema Insani.
- Sekaran, Uma (2006). *Reserch Methods for Business Jilid 1 (4th ed.)*, Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi
- Sinaga, Andrew A. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung*. Skripsi
- Stephen P. Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sugiyono. (2008). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Suliyanto (2006) , *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sumarni, Murti & Wahyuni, Salamah. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Sunyoto, D., 2012, *Validitas dan Reabilitas*, Nuha Medika, Yogyakarta.
- Suwatno., Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trivellas, Panagiotis., Nikos Kakkos., & Panagiotis Reklitis. (2010). *Investigating The Impact of Motivation On Loyalty and Performance Intentions In The Greek Banking Sector*. 7th International Conference on Enterprise System, Accounting and Logistics. Rhodes, Greece.
- Usman husaini. (2009) *Manajemen teori, praktik dan riset pendidikan* Jakarta: bumi aksara.
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama.
- Wijaya, Andree. (2012). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 2. No. 3. Jurnal Ikhsan Gorontalo. [27 April 2014]
- Winardi, J, (2008). *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*. Penerbit PT. Rajagrafindo Indonesia, Jakarta