



## Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung)

Muhammad Azmi<sup>1</sup>, Novabegawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [azmi.momo16@gmail.com](mailto:azmi.momo16@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Muhammad Azmi

**Abstract:** *This study aims to analyze and determine: 1) Dominant indicators of motivation and work performance in RSD LPG contract employees at PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung. 2) motivation affects the work performance of RSD LPGPT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung contract employees. The population and sample in this study amounted to 53 people using the total sampling method. The analysis in this study used simple linear regression analysis and variable descriptive analysis. The results of the research and hypothesis testing were obtained: 1) The dominant indicator of work motivation in PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung RSD LPG contract employees is an indicator of relationship needs while the dominant indicator of work performance in contract employees RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung is knowledge indicator. 2) Motivation has a partial effect on the work performance of RSD LPG contract employees at PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung. This is indicated by the calculated value of  $T$  10.450, greater than  $T$  table 2.007, then the sig value of the work motivation variable calculation obtained is equal to  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Motivation, Work Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menentukan: 1) Untuk mengetahui indikator-indikator yang mengontrol motivasi dan prestasi kerja karyawan kontrak RSD LPG di PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung. 2) memastikan apakah prestasi kerja pegawai kontrak di RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 orang dengan menggunakan metode purposive sampling. Analisis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif variabel. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh: 1) Indikator motivasi kerja yang dominan pada pekerja kontrak LPG RSD PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung adalah indikator kebutuhan hubungan, sedangkan indikator prestasi kerja karyawan kontrak

RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung yang dominan adalah indikator pengetahuan. 2) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan kontrak RSD-LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung. Hasil analisis terlihat kemunculan t-score hitung sebesar 10,450 lebih tinggi dari t-tabel sebesar 2,007. Kemudian diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak.

**Kata Kunci:** Motivasi, Prestasi Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Karena adanya keinginan untuk mencapai tujuan dan usaha yang dilakukan secara terpadu, sistematis, dan terencana, maka motivasi kerja menjadi landasan bagi perkembangan organisasi baik pemerintah maupun swasta. Motivasi di tempat kerja dapat dicirikan sebagai kekuatan pendorong atau dorongan yang dapat membangkitkan kegembiraan dan mempengaruhi perilaku sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik. Motivasi tempat kerja melibatkan inisiatif untuk memotivasi atau menginspirasi pekerja.

Dorongan seorang karyawan untuk bekerja dapat berasal dari dalam, yang kadang-kadang disebut sebagai motivasi intrinsik, atau dapat juga berasal dari kekuatan luar yang membujuk seseorang untuk berperilaku ke arah hasil yang diinginkan. Motivasi kerja dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kelancaran suatu perusahaan atau organisasi (Hasibuan Malayu, 2016:123).

Salah satu indikatornya adalah kinerja kerja yang buruk bahwa perusahaan belum mengembangkan karyawannya sesuai standar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. ; jika kinerja karyawan tidak segera diubah, ini akan menjadi ancaman besar bagi organisasi. Mangkunegara(2016:67) menegaskan bahwa prestasi kerja seorang pegawai merupakan fungsi dari kaliber dan volume pekerjaan yang dihasilkan selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya..

Hasil wawancara yang penulis peroleh dari karyawan kontrak RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung yaitu, Beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka tidak memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik., tidak mempunyai minat untuk mendapatkan penghargaan (*need for achievement*). Hal itu disebabkan kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja seperti bonus atau *reward* khusus. Sumber inspirasi karyawan dalam bekerja bisa berasal dari dalam atau luar.

Perusahaan perlu menerapkan teknik yang dapat meningkatkan motivasi pekerja. Untuk meningkatkan produktivitas staf, yang pada akhirnya akan memudahkan bisnis untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dan mencapai tujuannya, motivasi kerja juga penting. Kemudian dari hasil wawancara ditemukan tidak adanya sanksi tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan, seperti masih banyaknya karyawan yang abai akan pengambilan absen saat bekerja, hampir setengah dari jumlah total kariawan tidak mengambil absen saat kerja, waktu istirahat dan waktu pulang yang tidak menentu juga menjadi hal biasa oleh karyawan, karna kurangnya pengawasan dan kurangnya motivasi kerja yang membuat karyawan untuk patuh pada aturan yang telah di tetapkan.

Berikut ini data bonus karyawan kontrak RSD LPG pada PT Pertamina Integrasi Terminal Taluak Kabuang .

**Tabel 1 Bonus yang Diterima Pegawai Kontrak RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Taluak Kabuang 2017-2021**

No	Tahun	Bonus
1	2017	1 kali / tahun
2	2018	1 kali / tahun
3	2019	-
4	2020	-
5	2021	-

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa intensitas pemberian reward mengalami penurunan, Penghargaan perusahaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Terkadang, memberi penghargaan kepada karyawan dengan insentif atau pekerjaan tertentu tidak mempertimbangkan keterampilan kerja mereka. Karyawan akan merasa iri dan akibatnya hadiah diberikan secara tidak adil.

Reward yang diberikan perusahaan tidak membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, karena pemberian reward tidak sesuai dengan kinerja yang di lakukan karyawan. Dari data yang di peroleh peneliti pada tahun 2017-2021 karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik, bahkan di tahun 2017-2019 karyawan melewati target kinerja yang telah di tetapkan perusahaan, dimana proses pendistribusian gas pertabung kepada masing-masing mobil pengangkut gas (mobil agen) melewati target pendistribusian ke mobil pengangkut gas, namun *reward* tidak sesuai harapan dan kelebihan kerja yang telah dilakukan karyawan, hal ini membuat semangat kerja karyawan menurun kembali, seperti yang dituangkan dalam tabel 1.2 berikut :

**Tabel 2. Target pencapaian kerja Karyawan RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung 2017-2021**

Tahun	Target	Pencapaian
2017	1900	2000
2018	2000	2100
2019	1950	2000
2020	2050	2050
2021	2000	2000
Total	9900	10150

Sumber : Data Olahan Peneliti

Dari tabel 1.2 di atas didapatkan informasi bahwa terjadinya penurunan prestasi yang di alami karyawan kontrak RSD LPG PT. Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung pada tahun 2019-2021, hal ini dikarenakan oleh pemberian *reward* yang tidak sesuai dengan prestasi karyawan, dimana yang seharusnya karyawan mendistribusikan 1900 kali ke mobil pengangkut gas, menjadi 2000 kali pendistribusian. Namun pihak perusahaan hanya memberikan reward senilai Rp. 500.000,- kepada karyawan dalam 1 tahun tersebut, hal inilah yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan melebihi target yang telah di tetapkan.

Selanjutnya dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan kontrak RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung, mereka mengatakan untuk target pencapaian kerja pihak perusahaan menuntut bekerja sesuai dengan target ,pihak perusahaan mengatakan jika target tidak terpenuhi, perusahaan akan merugi dan dikenakan sanksi dari pihak

pelanggan, oleh karena itu karyawan tetap bekerja sesuai target tanpa harus melebihi target yang di tentukan di karenakan kurangnya *reward* yang di berikan walaupun target pencapaian telah melebihi yang pihak perusahaan inginkan.

Karyawan diharapkan memelihara hubungan kerja yang positif dan membuka jalur komunikasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif (*need for affiliation*). Kenyataannya, masih terdapat hubungan dan pertukaran negatif antara pegawai kontrak RSD LPG di PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung. Penulis menemukan bahwa banyak pekerja yang memilih untuk berangkat pada jam kerja karena mereka mengaku bosan bekerja dan sering terjadi kesalahan akibat koneksi dan komunikasi rekan kerja yang tidak memadai.

Karyawan secara alami menginginkan posisi yang lebih besar dari sebelumnya (*need for power*) seiring dengan kinerja yang kuat. Ini sulit ditemukan. Meskipun kinerja karyawan telah meningkat, mendapatkan promosi masih menjadi tantangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung, kenaikan jabatan bisa dilakukan jika ada lowongan. Perusahaan baru akan merekrut pekerja untuk mengisi peran terbuka yang ditinggalkan jika seorang karyawan mengundurkan diri.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tambahan sehubungan dengan problema yang disebutkan di atas. “Prestasi kerja Terhadap Pengaruh Motivasi ( Studi Kasus Pada pegawai Kontrak RSD LPG PT. Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung)”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian semacam ini bersifat kuantitatif. Penelitian di perpustakaan dan lapangan adalah dua cara untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data meliputi angket, wawancara, dan dokumentasi. Sumber dan tipe data sama-sama penting. Populasi penelitian ini adalah 53 karyawan kontrak distribusi LPG dari PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung atau RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung. Menggunakan analisis data regresi linear sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	.907 Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan Tabel 4 pengaruh residual variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,907, lebih besar dari 0,05. Bisa dikatakan hasil distribusi data yang dievaluasi bersifat normal.

### Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

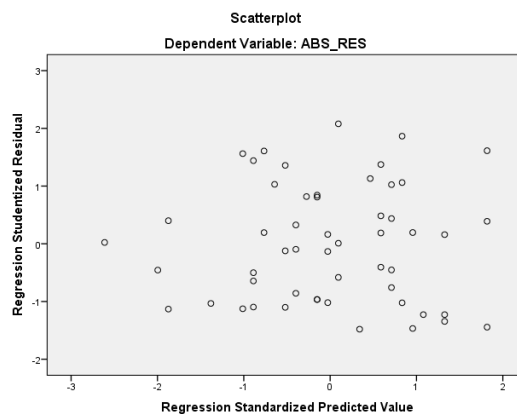
ANOVA Table		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Motivasi	Between Groups (Combined)	5409.382	22	245.881	6.720	.000
	Linearity	4435.683	1	4435.683	121.221	.000
	Deviation from Linearity	973.699	21	46.367	1.267	.271
Within Groups		1097.750	30	36.592		
Total		6507.132	52			

Sumber: Data Primer 2022

Lakukan uji linieritas untuk menilai apakah ada hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel. Dasar Keputusan Uji Linieritas harus berfungsi sebagai panduan untuk setiap pengujian yang dilakukan. Khususnya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel prediktor (X) dan variabel kriteria (Y) memiliki hubungan yang linier.

Diketahui nilai signifikan uji linieritas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berdasarkan data yang telah diolah untuk uji linieritas pada Tabel 4.11 di atas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data hasil penyelidikan ini telah memenuhi asumsi linearitas.

### Uji Heterokedastisitas



Mengingat grafik plot pada gambar di atas tersebar dan tidak menunjukkan pola apa pun, jelas tidak ada kasus heteroskedastisitas dalam data.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Nilai rata-rata indikator persyaratan kinerja sebesar 4,18 dan TCR-nya sebesar 83,6% diuraikan sebagai berikut. Indikator persyaratan hubungan memiliki TCR 86,0% dan nilai rata-rata 4,30. Nilai rata-rata dan TCR indikator kebutuhan daya masing-masing adalah 4,28 dan 85,6%. Variabel motivasi yang dinilai dengan menggunakan 15 soal memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,25 dan TCR sebesar 85,1%. Temuan keseluruhan menunjukkan bahwa PT. Motivasi pegawai Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung termasuk dalam kategori “baik”.
2. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa indikator persyaratan hubungan, dengan nilai rata-rata 4,30 dan TCR 86,0%, merupakan indikator motivasi kerja yang paling penting di antara karyawan kontrak LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung RSD.
3. Indikator kualitas kerja diketahui memiliki nilai rata-rata 4,30 dan TCR 86,1%. Indikator pengetahuan memiliki TCR sebesar 86,6% dan nilai rata-rata sebesar 4,32. Indikator penyesuaian pekerjaan memiliki TCR sebesar 86,3% dan nilai rata-rata sebesar 4,31. Indikator hubungan kerja memiliki TCR 82,0% dan nilai rata-rata 4,10. Evaluasi 20 pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata keseluruhan 4,25 dan TCR 85,2%. Temuan keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian besar personel di PT. Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung menunjukkan kinerja yang baik.

4. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikasi pengetahuan dengan nilai rata-rata 4,32 dan TCR 86,6% merupakan indikator utama kinerja karyawan kontrak RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana**

model	unstandarealized coeficient		standarizerd coeficient	t	sign
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.017	6.607		1.819	.075
Motivasi	1.136	.109	.826	10.450	.000

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 12,017 + 1,136 X$$

Ada beberapa hal yang dapat diinterpretasikan dari persamaan di atas sebagai berikut:

1. Standar 12,017 artinya pada saat tidak ada insentif ( $X=0$ ), efisiensi kerja karyawan kontrak LPG RSD di PT. Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung standar yaitu 12.017 unit.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 1,136. Mengingat koefisien ini bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Karyawan kontrak RSD LPG di PT. Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung akan berkinerja lebih baik jika motivasi naik satu unit..

### Pengujian Hipotesis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.017	6.607		1.819	.075
Motivasi	1.136	.109	.826	10.450	.000

Sumber: Data Primer 2022

Nilai t sebesar 10,450 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007, sesuai dengan output SPSS dari tabel sebelumnya. Dalam hal ini perhitungan variabel motivasi kerja menghasilkan nilai signifikansi 0,000; 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Diterima,  $H_a$ . Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja pegawai kontrak RSD LPG di PT. Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung dipengaruhi oleh motivasi kerja .

### KESIMPULAN

1. Indikator motivasi kerja yang dominan pada karyawan kontrak LPG RSD di PT. Pertamina Integrasi terminala teluk kabung adalah indikator kebutuhan hubungan dengan

nilai rata-rata 4,30 dan TCR 86,0%. Sedangkan indikator prestasi kerja yang dominan pada karyawan kontrak LPG RSD pada PT. Pertamina integrasi terminal teluk akbung indikator pengetahuan besar nilai rata-rata 4,32 dan TCR 86,6%.

2. Motivasi memiliki dampak pada prestasi kerja. Pekerja kontrak RSD LPG di PT. Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung. Pada analisis data terlihat t-score hitung 10,450 lebih tinggi dari t-tabel 2,007. Kemudian nilai signifikansi perhitungan variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  $H_a$  diterima. Ini menyiratkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak pada kinerja pekerjaan karyawan kontrak LPG RSD di PT. Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung.

## REFERENSI

- Agussalim M. (2017). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Andayani, Nur Rahmah riyani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan bagian PT. PCI Elektronik Internasional” Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.4, No.1, July 2016, 41-46.
- Andre Cahya Putra (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Akses Padang. *Matua Jurnal* 4 (1), 65-78, 2022
- Amran. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol. 4,. No.2. edisi. Mei Juli. 2016 [www.scribd.com/./mpbile.com/doc/2.Jurnalichsan-Gorontalo-Vol-3-No-2](http://www.scribd.com/./mpbile.com/doc/2.Jurnalichsan-Gorontalo-Vol-3-No-2)
- Agustuti Handayan, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Volume 1 No 1 Januari-Juni 2010.
- Amran, 2011, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. Volume 4 No 2 2011
- Andi. Valensia, Angelina Wisti 2015. The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Takindo Utama Manado. Volume 3 No 3 2015 241-362
- Chairy, Putra. 2017. Pengaruh Karakter dan motivasi terhadap Prestasi kerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan”. *Jurnal*. Vol. 06 No. 02.
- Erlis Milta Rin Sandole, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Volume 3 No 3 2015
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4 (1), 1533 <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ardana. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Prestasi kerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media
- Danang Sunyoto, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru
- Edy Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Epridawati, Yuliastanty Susi. 2019. *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis*,

- Banyumas : CV.Pena Persada
- Gibson, James L., et al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Ricky W & Ebert Ronald J. 2016. *Bisnis. Edisi 8 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm.Spss 24 (Edisi Keenam)* Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Hersberg, Frederick. 2016. *Work and The Nature of Man*. Cleveland And New York: The World Publishing Company.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Kotter, John P. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster- Moving World*. New York: Free Press.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta : Salemba Empat
- Malayu S.P. Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mc Clelland dikutip Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Motivasi Kerja*. Bumi Aksara : Jakarta. Muogo.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehariono. 2018. “*Pengukuran Prestasi kerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Miftah Thoha. 2016. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Pabundu Tika. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Prestasi kerja Karyawan* .Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P, and Judge, Timothy, A. 2015, *Perilaku Organisasi, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gilang Meidizar, Anthon Rustono. (2016). Pengaruh Motivasi ,karakter dan disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk). *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.2 Agustus 2016.
- Gusni Warnita (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Matua Jurnal* 4(2), 329-340, 2022
- Heni Sidanti (2015) Pengaruh motivasi kerja, Karakteristik Individu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka Jilid 9*. Terbitan 1 Halaman 44-53.
- H. Muhammad, Arifin. 2015. *The Influence of The Competitionce, Motivation, and Organizationa. Culture of Employee Performance*. Volume 8 No 1 2015
- Jasman Saripuddin Hasibuan (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap



- Prestasi kerja Karyawan pada PT. Mewah  
<http://jurnal.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Krisnawati, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada KUD Argopuro (SerbaUsaha) Krucil Probolinggo Perawat Di Rumah Sakit Stella Maris Makasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol. 21.3. Desember (2017): p. 2539-2566 p. 2539- 2566, ISSN : 2302-8556.
- Lilis Karnita Soleha, dkk. 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Karyawan Sekertariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provisinsi Jawa Barat. Volume 6 No 1 April. 2012. 39-50.
- Nur, Rahmah Andayani. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan bagian PT. PIC Elektronik Internasional. Volume 4 No 1 Juli 2016.
- Nimran & Musadieuq.(2015). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Karyawan *Journal. University of Brawijaya*. Vol. X, Nos. 1&2, January& April 2015, pp.71-87.
- Muogo, Uju S. 2015. *The influence of Motivation on Employees A study of some selected firms in anambara State*. Vol.2 No 03 July, 2013.
- Pebrianti Tutik, 2016 “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah PROVINSI Sumatera Selatan”. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX*, Mei ISSN: 2085-1375
- Romkye, Manasal. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. Volume 16 No 12016
- Rivky, Promalingo. Pengaruh Disiplin kerja, kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara Volume 15 No. 05 2015
- Sugeng, Sutrisno. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Negeri Sipil (Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). Volume 1 No 1 April 2013.
- Susitiningrum, Noeria., Djoko, Handoyo., & Reni Shinta Dewi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal of Social and Political of Science. Tahun 2015.
- Trifena Setiawaty Sinaga (2020), Pengaruh Motivasi dan Karakteristik individu terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Kereta
- Victor H.Vroom. 2014. *Work and Motivation*. (New York: John Wiley & Son Inc) dalam Veithrizal Rivai. Organisasi dan Motivasi. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Valensia Angelina Wisti. 2015. “The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3, Hal.352-361