

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Oleh:

Jenni Tarigan¹⁾

Mitaria²⁾

Universitas Darma Agung, Medan^{1, 2)}

E-mail:

jennitarigan123@gmail.com¹⁾

mitariawaruwu@gmail.com²⁾

ABSTRACT

The staffs' performance in an organization cannot be separated from the existence of motivation. Motivation is an individual's personal condition to give support to the individual to do certain activities to reach some goals. Staff's motivation can be done by adjusting the personal's goals with the organization's goals. Maximizing the staffs' motivation in reaching the organization's goals was the main judgement of performance. The problem analyzed in this research was whether motivation had effect on staffs' performance in PT Perkebunan Nusantara IV Medan. The sample of this research was as many as 100 individuals. Instruments of data collecting were observation, documentation, interview and questionnaire. The method of data analysis was simple linear regression method with t test and determination coefficient test as the hypothesis test. The result of the study showed that motivation had effect on staffs' performance. This was proven with the equity of simple linear regression obtained was $Y = 8.386 + 0.616X$ and the value t calculation (8.195) and the value of t table (6.313) and the value of significance obtained was $0.000 < 0.05$. The results of the study showed that the relation between motivation with staffs' performance in PT. Perkebunan Nusantara IV Medan was categorized as strong ($R = 0.638$), the value of determination coefficient (R^2) obtained was 0. 407. This showed that 40.7 % of performance (Y) was affected by independent variable, which was motivation (X). Meanwhile the rest, as much as 59.3 %, was affected by other variables which were not analyzed. It was suggested that the management of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan could increase motivating the staffs so that the staffs' performance achieved could be maximized.

Key words : Motivation, Staffs' Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak bisa dilepas dari adanya motivasi. Motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan menyesuaikan antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah pokok penilaian kinerja. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah: Observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan pengujian hipotesis yang digunakan : uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh $Y = 8,386 + 0,616X$ dan nilai t hitung (8,195) dan nilai t tabel (6,313) serta nilai signifikasinya diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan kuat ($R = 0,638$) nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0, 407. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,7 % kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu motivasi (X). sedangkan sisanya sebesar 59,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Disarankan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan agar kinerja karyawan yang diperoleh juga dapat dimaksimalkan.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektifitasan organisasi. Tingginya keefektifitasan suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi pegawai dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja.

Melalui penilaian kinerja dapat diperoleh informasi yang akurat dan sah tentang kemampuan anggota-anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya. Hasil penilaian kinerja

dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja anggota organisasi. Berdasarkan pada informasi dari sistem penilaian kinerja inilah seorang pegawai dapat dinilai apakah kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dipromosikan. Karena itulah agar kinerja pegawai meningkat maka pegawai tersebut perlu dimotivasi.

Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja.

Pemberian motivasi banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini maksudkan agar apapun yang terjadi kebutuhan karyawan dapat dipenuhi lalu diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembankan. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya para karyawan dengan sungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan karena motivasi dalam

melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agro industri. Perusahaan kurang memotivasi karyawan sehingga karyawan sering sekali bermalasan-malasan. Ini tentunya memperlambat dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diembankan terhadap karyawan serta menurunnya kualitas kerja dan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya. Selanjutnya peran atasan dalam mempengaruhi karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karena kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa *movere* yang berarti menggerakkan. Menurut *Mathis dan Jackson* (2016:114) “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Sedangkan menurut *Saefullah* (2016:235) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong mengapa individu dalam suatu organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Menurut *Hasibuan* (2014:92) “Motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan mengarahkan seluruh kemampuan dan

keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi diatas terlihat bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia. Meski motivasi tidak terlihat dari luar dan yang terlihat hanyalah tingkah laku manusia saja tapi hal ini dapat menjadi pendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu karena tingkah laku tersebut dilandasi berbagai macam motivasi. Jadi motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang maupun faktor dari organisasi yang mendorong atau menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Teori Motivasi

Demi pemahaman yang lebih mendalam mengenai motivasi para pakar manajemen banyak merumuskan teori-teori tentang motivasi antara lain:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut *Maslow* (Danang, 2012:194) kebutuhan manusia tersusun dalam satu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling kompleks atau paling tinggi tingkatannya, antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological fisik*)
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
3. Kebutuhan social (*social needs*).
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Maslow berpendapat bahwa tindakan masing-masing individu ditentukan oleh kebutuhannya. Hal ini harus diperhatikan oleh manajer yang ingin member motivasi pada karyawannya. Para manajer harus memahami hirarki dari pada kebutuhan-kebutuhan tersebut.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*)

Menurut ERG ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan

3. Teori Dua Faktor dari *Frederick Herzberg*

Hasil dari penelitian *Herzberg* (Danang 2012:195) menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari :

- a. Prestasi
- b. Promosi atau kenaikan pangkat
- c. Pengakuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Penghargaan
- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam bekerja
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor higienis meliputi:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas supervise
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kebijakan dan administrasi perusahaan

4. Teori X dan Y oleh *Douglas Me Gregor*

Teori ini dikemukakan oleh *Douglas Me Gregor* (Andri 2015:77)

yaitu mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.

Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak mempunyai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol, bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukun jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sedangkan teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan mengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen.
- b. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif.

5. Teori Kebutuhan oleh *Mc Clelland*

Teori kebutuhan *Mc Clelland* dikemukakan oleh *David Me Clelland* dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan pencapaian
- b. Kebutuhan akan kekuatan
- c. Kebutuhan hubungan

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab, meliputi persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain

C. Tujuan Memberi Motivasi

Menurut *Suntono Danang*

(2012:198) diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan

- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan dan kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Tingkah laku bawahan dalam melakukan pekerjaan pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksud dari tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam melaksanakan tugasnya agar tercapai tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk mendorong seseorang agar timbul keinginan dan kemauan melakukan sesuatu hingga memperoleh hasil atau tujuan tertentu dengan baik.

Sedangkan menurut Pasolong Harbani (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu:

- a. Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- b. Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat evisinsinya, dengan memotivasi yang baik dapat meningkat sampai dengan 80% keatas.
- c. Orang bekerja bukan hanya karena uang tetapi kepuasan kerja.
- d. Motivasi adalah tugas yang paling *crusial* para pemimpin.

a. Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2013:108) bahwa motivasi muncul dalam bentuk dua dasar yaitu motivasi ekstrinsik (dari luar), dan motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang).

- 1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)
- 2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang)

b. Model Motivasi

Menurut Handoko (2012 :252) ada 3 model motivasi yaitu:

- 1. Model tradisional
- 2. Model Hubungan Manusia
- 3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya karena uang/barang atau keinginan akan tetapi kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang lebih berarti.

Menurut Hamza B. Uno (2008:43) menyatakan bahwa indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1. Presentasi kerja.
- 2. Penghargaan.
- 3. Tanggung jawab
- 4. Hubungan kerja.
- 5. Kompenisasi

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Saydam (Kadarisma 2012:297) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi itu faktor internal dan faktor eksternal.

- 1. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu:
 - a. Kemantangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan.
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan.
 - e. Kelelahan dan kebosanan.

- f. Kepuasan kerja.
- 2. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu:
 - a. Kondisi Lingkungan kerja
 - b. Fasilitas
 - c. Kebersihan
 - d. Penerangan
 - e. Ketenangan
 - f. Kerjasama yang baik

D. Pengertian dan Tujuan Kinerja

a. Pengertian Kinerja Kinerja(*Performance*)

merupakan keseluruhan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode tertentu. Kinerja seorang pegawai merupakan hal penting yang bersifat individual. Karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Moehariono (2009:60) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun yang menjadi tujuan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memonitor mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan
 - a. Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi
 - b. Menindak pekerjaan yang kurang/tidak berprestasi
 - c. Melatih, memutasi/mendisiplinkan pekerjaan
 - d. Memberi/menunda kenaikan imbalan/balas jasa
 - e. Berfungsi sebagai masukan pokok dalam menerapkan system penghargaan dan pemberian hukuman.
2. Membantu meningkatkan kinerja
3. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
4. Menilai kebutuhan dan pengembangan
5. Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat
6. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka.
7. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji.
8. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staff
9. Mengenai keterampilan dan kemampuan karyawan
10. Sebagai dasar perencanaan kepegawaian

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009:264) mengemukakan beberapa manfaat dari penilaian kinerja antara lain:

1. Meningkatkan prestasi kerja inspeksi

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun individu memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/pentasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin individu memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi individu yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk mereka.

a. Menyesuaikan kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

b. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan individu.

d. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang cukup efektif untuk

mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

2. Manajer melakukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan kinerja, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan keryawan.

Adapun metode penilaian kinerja menurut Mondy (2008:265) antara lain:

a. Metode penilaian umpan balik
Metode penilaian kinerja yang populer yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini, orang-orang sekitar ini, antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggota team, dan pelanggan.

b. Metode skala penilaian
Metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan.

c. Metode insiden kritis

Metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif.

Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:231) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan.
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- b. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu.
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain.
- d. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan

Tabel 1 Indikator Kinerja

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Rangga Mahardhika, Djambur Hamid dan Ika Ruhana (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (survey karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia sales Office Malang)	a. Analisis deskripsi b. Analisis regresi linear sederhana	a. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia b. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia
2	Lelli Siregar (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Medan Selayang Kota MadyaMedan	Variabel bebas adalah Motivasi dan Variabel Terikat adalah kinerja	Penelitian menunjukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja.
3	Yudi (2012)	Pengaruh Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Dharma Utama (duta paint) kota Baru	Variabel bebas adalah motivasi dan variabel terikat adalah kinerja	Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja

- e. Kemampuan kerja sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

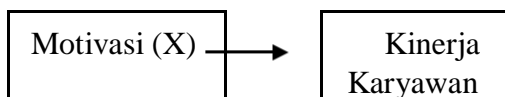
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Variabel	Defenisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X)	Menurut Rivai (2009:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	a. Presentasi kerja b. Penghargaan c. Tanggung jawab d. Hubungan kerja e. Kompenisasi.	Likert
2	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja karyawan adalah untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.	a. Jenis pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuann bekerja sama	Likert

Sumber : Data diolah penulis (2019)

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, maka untuk mengetahui gambaran tentang isi penelitian secara keseluruhan yang menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti,

2019 Gambar 1 Kerangka

Pemikiran 2.3 Hipotesis

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. METODE PELAKSANAAN

Penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) di Jl. Letjen Suprpto No. 02 Medan. Penelitian ini di mulai pada bulan April 2018 sampai Agustus 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (Persero) yang berjumlah 22.581 orang. Populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Solvin*.

$$= \frac{\dots}{\dots} = 99,5591033 = 100$$

orang

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun definisi operasional variabel dan pengukurannya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen

Adapun variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X). menurut Rivai (2009:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Yang menjadi indikatornya meliputi:

- a. Presentasi kerja
- b. Penghargaan
- c. Tanggung jawab
- d. Hubungan kerja
- e. Kompenisasi.

2. Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja

karyawan adalah untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Yang menjadi indikatornya adalah:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketetapan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja

sama KD: koefisien deternimasi

R^2 :KPM antar X dan Y

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Singkat Perusahaan

PT.Perkebunan Nusantara IV atau disingkat PT. PN IV adalah sebuah anak perusahaan perseroan Badan Usaha Milik Negara (Badan Usaha Milik Negara) yang berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PT.Perkebunan Nusantara IV bergerak di bidang agro bisnis dan agro industri, antara lain pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh. yang beralamat di Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan 20151 .

PT. Perkebunan Nusantara IV disingkat PT.PN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (Badan Usaha Milik Negara) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), dan PT Perkebunan VIII (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia

sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

Anggaran Dasar Perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan terakhir berdasarkan Keputusan Para Pemegang Saham Nomor : SK-44/MBU/03/2016 dan Nomor : KPJAK/Hold/AD.NIV/03/2016 yang dinyatakan dalam Akta No. 05 tanggal 14 Maret 2016 yang dibuat dihadapan Notaris Nanda Fauz Iwan SH, M.Kn.

a. Jejak langkah

1. Tahun 1996 - 2000
Peleburan perusahaan PT Perkebunan VI, VII dan VIII yang merupakan cikal pendirian PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Perusahaan memulai menyusun langkah-langkah strategis dan melakukan transformasi bisnis untuk meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing.
2. Tahun 2001-2005
Merencanakan strategi transformasi bisnis dimana semakin tingginya permintaan kelapa sawit dengan merencanakan pengembangan areal kelapa sawit dan mulai melaksanakan konversi tanaman teh dan kakao ke kelapa sawit di Unit Balimbingan, Bah Birong Ulu dan Marjandi.
3. Tahun 2006 – 2011
Perusahaan membentuk Direktorat Perencanaan dan Pengembangan Usaha dengan mengganti Direktorat Pemasaran menjadi Direktorat Keuangan. Perusahaan mulai melakukan pengembangan

areal kelapa sawit di Kab. Labuhan Batu dan Mandailing Natal dan Membentuk Unit Proyek Pengembangan Batang laping, Timur, Panai Jaya.

4. Tahun 2011 – 2015

Perusahaan mulai melakukan restruktur organisasi dan Sumber Daya Manusia untuk menuju perusahaan best practices. Restruktur Organisasi dimulai dengan menyederhanakan proses bisnis dan melakukan penggabungan Grup Unit Usaha. yang semula ada 5 Group Unit Usaha menjadi 4 Group Unit Usaha dan melakukan penggabungan Unit Usaha PKS Sosa ke Unit Usaha Sosa, melakukan spin off rumah sakit dan sekolah. perusahaan juga sedang mempersiapkan restruktur organisasi di tingkat Bagian dan Unit Usaha. diakhir tahun 2014 PT. Perkebunan Nusantara IV telah berubah status dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara.

b. Perubahan Nama Perusahaan

Pada tahun 2016 perusahaan tidak melakukan perubahan nama perusahaan. Perusahaan melakukan perubahan nama perusahaan pada tahun 2014 berdasarkan ketentuan Pasal 1 Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor: 25 tanggal 23 Oktober 2014 yang dibuat dihadapan Notaris Nanda Fauz Iwan, SH,M.Kn, nama perusahaan berubah menjadi PT Perkebunan Nusantara IV atau disingkat PT.PN IV .

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan hasil peleburan dari tiga Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VI, Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VII,

dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VIII yang berada di wilayah Sumatera Utara. Sedangkan Proyek Pengembangan PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII yang ada diluar Sumatera Utara diserahkan kepada PT.Perkebunan Nusantara yang dibentuk masing-masing Provinsi.

Pada tanggal 2008 telah dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perusahaan berdasarkan Akta No. 11 dari Notaris Sri Ismiyati, SH tanggal 4 Agustus 2008 tentang Pernyataan Keputusan Rapat Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV dan telah mendapat persetujuan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. AHU-60615.AH.01.02. Tahun 2008 tanggal 10 September 2008 tentang Persetujuan Akta Perusahaan Anggaran Dasar Perseroan. Perubahan dari Persero menjadi Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara Perkebunan. Pada tahun 2014 sesuai Anggaran Dasar Perusahaan mengalami perubahan, berdasarkan akta No. 25 tanggal 23 Oktober 2014 dari Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn, mengenai perubahan struktur pemegangan saham dan nama Perusahaan dari Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV menjadi PT Perkebunan Nusantara IV. Perubahan anggaran dasar ini telah dilaporkan ke Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan surat penerimaan pemberitahuan No.AHU-08636.40.21.14, tanggal 19 November 2014.

c. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IV menjadi perusahaan unggul dalam usaha agro industri yang terintegrasi.

Misi Perusahaan:

- a. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
- b. Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh, dan karet.
- c. Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji (*proven*) dan berwawasan lingkungan.

Untuk mencapai visi misi tersebut, diperlukan suatu perencanaan jangka panjang (*corporate plan*) yang akan menjadi pedoman manajemen dalam menjalankan keputusan jangka panjang yang berkelanjutan dengan memperhatikan potensi kompetensi inti yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara IV yaitu sebagai produsen energi baru berbahan baku *mikrohidro* dan *biomassa/biogas*. Penyusunan rencana jangka panjang adalah bagian dari upaya yang konsisten dalam pelaksanaan dan pencapaian tata kelola perusahaan (*good corporate governance/GCG*). Visi dan Misi tersebut telah mendapat persetujuan dari Direksi dan Dewan Komisaris yang dituangkan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan 2015 – 2019 pada tanggal 3 November 2014.

d. Budaya Perusahaan

Memberi, membimbing dan mendorong perilaku seluruh karyawan perusahaan agar dalam melaksanakan tugas selalu:

- a. Berpikir positif untuk dapat menangkap setiap peluang.
- b. Proaktif dalam menghasilkan inovasi dan prestasi.
- c. Kerjasama tim untuk membangun kekuatan.

- d. Menempatkan kepentingan perusahaan sebagai pertimbangan utama bagi setiap keputusan yang diambil oleh setiap jajaran perusahaan.
- e. Menempatkan peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian sasaran perusahaan.

e. Paradigma Bisnis

Mampu membangun sistem yang sinergis dan terpadu sesuai dengan perubahan dan perkembangan pasar, yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan melalui kinerja yang unggul (*excellence*). Mampu merencanakan, melaksanakan, menganalisa dan mengevaluasi secara objektif, bekerja keras, beretika, kreatif dan inovatif serta berorientasi pada hasil, untuk memberikan nilai tambah perusahaan. Kepemimpinan yang visioner (mampu memandang jauh kedepan dan kedalam perusahaan) serta menjadi panutan dan inspirator terhadap lingkungan kerja maupun masyarakat sekitar.

Bertanggung jawab dalam pelaksanaan regulasi (peraturan dan undang-undang) yang terkait dengan perusahaan dan hubungan industrial yang harmonis. Perubahan adalah peluang, selalu siap mengembangkan diri, cerdas dan tangkas untuk meningkatkan nilai perusahaan. Peduli terhadap kehidupan social masyarakat sekitar dan kelestarian lingkungan, serta menghargai setiap ide/gagasan/masukan dari stakeholder, dalam menciptakan hubungan yang sinergis. Dalam mengelola pengetahuan (*knowledge management*) perusahaan mewajibkan setiap personil berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) untuk perbaikan yang berkelanjutan.

Bidang Usaha

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang agrobisnis dan agroindustri. Dalam menjalankan bisnisnya PT. Perkebunan Nusantara IV mengelola 2 segmen usaha komoditi perkebunan yaitu :

1. Segmen Usaha Komoditi Kelapa Sawit
2. Segmen Usaha Komoditi Teh

PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 Unit Kebun yang mengelola budidaya Kelapa Sawit, 1 Unit kebun yang mengelola teh dan 1 unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, yang berlokasi di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. Dalam proses pengolahan, PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki 16 Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas total 615 ton Tandan Buah Segar (TBS) perjam, 2 unit Pabrik Teh dengan kapasitas total 155 ton Daun Teh Basah (DTB) perhari, dan 2 unit Pabrik Pengolahan Inti Sawit dengan kapasitas 405 ton perhari.

Bidang Usaha menurut Anggaran Perusahaan Berdasarkan Akta Nomor 5 tanggal 14 Maret 2016 tentang Perubahan Anggaran Dasar yang dibuat dihadapan Notaris Nanda Fauz Iwan SH, M.Kn. adalah melakukan usaha di bidang agro bisnis dan agro industri serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, untuk mendapatkan/mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha utama sebagai berikut :

- a. Pengusahaan budidaya tanaman meliputi pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan, serta pemungutan hasil tanaman dan melakukan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut.
- b. Produksi meliputi penerimaan dan pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi dan/atau barang jadi serta produk turunannya.
- c. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan usaha Perseroan, baik hasil produksi sendiri maupun hasil produksi pihak lain.
- d. Pengembangan usaha bidang Perkebunan, Agro Wisata, Agro Bisnis, Agro Industri, dan *Agro Forestry*

Logo dan Makna Logo Perusahaan



Sumber : [www.PT. Perkebunan Nusantara4.co.id](http://www.PT.PerkebunanNusantara4.co.id)

Gambar 2. Logo PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Makna dari logo PT Perkebunan Nusantara IV Medan, yaitu bentuk pohon sebagai gambaran dari pohon/buah yang mendekati bentuk tumbuhan dan digambarkan dengan tiga pelepah di atas serta dua pelepah di bawah. Tiga pelepah di atas mempunyai arti dua unit perkebunan, yaitu perkebunan kelapa sawit dan perkebunan teh yang menjadi satu. Kemudian dua pelepah di bawah selanjutnya memiliki arti sebuah “wadah”, maksudnya wadah tersebut merupakan tempat mengolah dua unit perkebunan di atasnya. Sedangkan untuk empat bidang lengkungan yang terletak paling bawah mempunyai arti suatu landasan yang menunjang kedua unit di atasnya. Lengkungan mengarah ke kanan dan ke kiri yang berarti PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan industri hulu dan industri hilir dan juga arah pengembangan/pemasaran empat bidang ini di analogikan sebagai angka empat dari PT. Perkebunan Nusantara IV maka disebut PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Secara keseluruhan, bentuk logo ini mengarah ke atas kalau diambil garis lurus menuju /memusat ke satu titik, yang berarti ketajaman fokus usaha dalam mencapai tujuan demi kesejahteraan bersama yang berlandaskan Ketuhanan Yang Maha Esa. Mengenai warna yang ada pada logo, menggambarkan lambing dan unsur etis yaitu warna hijau bersifat sejuk, dingin dan keyakinan. Sedangkan warna Jingga bersifat panas, semangat dan berani.

Hijau pada empat bidang lengkung mengacu pada sifat sejuk dalam kerukunan kerja antar sesama karyawan dan atasan sehingga timbul keakraban timbal balik, tangan dingin serta keyakinan dalam mengelola

pekerjaan yang membawa angin segar bagi keuntungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, jernih dalam pola pikir dan keyakinan dalam hasil kerja. Jingga pada wadah dan bentuk tiga pelepah adalah semangat membara untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu produksi dalam merebut pasar dari para pesaing produk perusahaan yang ada di pasaran. Dengan tangan dingin serta keyakinan dan semangat kerja sama maka keberhasilan akan tercapai karena Karunia dan Rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa. Semua berasal dari satu titik, yaitu Sang Maha Pencipta maka kita patut untuk mensyukurinya.

Karakteristik Responden

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran dari responden yang berisi tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan berapa lama bekerja. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasi responden tersebut diperoleh dari hasil distribusi koesioner yang diperoleh kembali. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

1. Usia Responden

Umur sering kali memiliki kaitan dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Usia yang terbilang masih muda tentunya memiliki potensi kinerja yang maksimal. Selain itu, pegawai yang usianya terbilang masih muda efektif dalam mengikuti berbagai pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.

Sementara usia yang telah memasuki masa dewasa tengah dan akhir, menunjukkan pegawai yang telah berpengalaman dalam melakukan

pekerjaannya. Pemahaman terhadap berbagai pengalaman terdahulu dalam mengikuti pelatihan juga berpotensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tabulasi umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Responden	h Responden	ntase
th	52	
th	30	
th	13	
th	4	
	100	

Sumber : Data diolah penelitian. 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahawa kelompok umur responden 21-30 tahun berjumlah 52 orang, kelompok umur responden 31-40 tahun berjumlah 30 orang, kelompok umur 41-50 tahun berjumlah 13 orang, kelompok umur 51-60 tahun berjumlah 4 orang. Dengan demikian dapat diketahui bahawa responden 21-30 tahun paling dominan dan diikuti oleh responden dengan umur 31-40 tahun.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menggambarkan ada tidaknya bias gender dalam sebuah perusahaan. Apalagi posisi perempuan dan laki-laki dalam sebuah bidang kerja juga dapat mempengaruhi keberhasilan pelayanan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu antara lain:

1. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 8,386 + 0,616X$, yang artinya jika nilai kinerja karyawan sama dengan nilai konstanta persamaan di atas

(8,386) jika nilai motivasi diabaikan (0). Koefisien variabel X diperoleh sebesar 0,616 dengan ini menunjukkan bila semakin besar tingkat penerapan motivasi, maka semakin besar juga peningkatan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Nilai t hitung diperoleh sebesar 8,195, sedangkan nilai t_{tabel} 6,313. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ yaitu $8,195 > 6,313$. Sedangkan nilai signifikansinya diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan adalah sedang dengan $R=0,638$). Nilai R Square adalah 0,407, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,7 % kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X). Sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Andri Feriyanto. 2015. *Pengantar Manajemen*, Kebumen: Mediaterra
- Anogara P. 2014. *Piskologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- B.Uno, Hamzah, 2008. *Teori motivasi dan pengukurannya*, Jakarta: Bumi Akasara
- Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS (Center For Accademic Publishing Services)
- Fahmi Irham, 2013. *Perilaku Organisasi, Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta

- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- _____. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bmi Aksara
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Garfinda Persada
- Sedamayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV.Mandar Maju
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dan R&B*, Cetakan keenam Belas, Bandung: Alfabeta
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen sumberdayamania*, Jakarta: Erlangga