



JOURNAL OF Economic Management & Business

Financial Stability Level on Banking Industry <i>Comparative Analysis Between Islamic and Conventional Bank In Indonesia</i> Alvien Nur Amalia	1
Pengaruh Service Quality terhadap Switching Behavior Pengguna Sim Card Telkomsel Fakhrurrazi Amir dan T. Meldi Kesuma	15
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Sistem Informasi Keuangan Daerah Berbasis Akrua Di Kabupaten Aceh Besar Ikhyanuiddin	25
Pengaruh Citra Merek dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Harian Waspada Medan Mohd. Heikal	51
Analysis of Factors Affecting International Banking Activities: A Focus On the Transactions of Islamic International Trade Financing <i>Case Study in XYZ Islamic Bank</i> Puspita	67
Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Kutacane Aceh Tenggara Rahmat Arfan dan Ardihirmansah	77
Pengaruh Voluntary Disclosure dan Corporate Social Responsibility terhadap Earnings Response Coefficient pada Perusahaan Manufaktur yang Saham Terdaftar di Indeks Syariah Pada Bursa Efek Indonesia Wahyuddin Albra dan Afiza Fadila	85
Model Kepribadian Conscientiousness terhadap Perilaku Akademik Kontraproduktif dengan Pengendalian Diri Sebagai Pemediasi Zainnur M. Rusdi	99



JOURNAL OF Economic Management & Business

Financial Stability Level on Banking Industry <i>Comparative Analysis Between Islamic and Conventional Bank In Indonesia</i> Alvien Nur Amalia	1
Pengaruh Service Quality terhadap Switching Behavior Pengguna Sim Card Telkomsel Fakhrurrazi Amir dan T. Meldi Kesuma	15
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Sistem Informasi Keuangan Daerah Berbasis Akrua Di Kabupaten Aceh Besar Ikhyanuddin	25
Pengaruh Citra Merek dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Harian Waspada Medan Mohd. Heikal	51
Analysis of Factors Affecting International Banking Activities: A Focus On the Transactions of Islamic International Trade Financing <i>Case Study in XYZ Islamic Bank</i> Puspita	67
Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Kutacane Aceh Tenggara Rahmat Arfan dan Ardihirmansah	77
Pengaruh Voluntary Disclosure dan Corporate Social Responsibility terhadap Earnings Response Coefficient pada Perusahaan Manufaktur yang Saham Terdaftar di Indeks Syariah Pada Bursa Efek Indonesia Wahyuddin Albra dan Afiza Fadila	85
Model Kepribadian Conscientiousness terhadap Perilaku Akademik Kontraproduktif dengan Pengendalian Diri Sebagai Pemediasi Zainnur M. Rusdi	99

Diterbitkan Oleh :

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh

Dewan Penasehat/Advisory Board

Rektor Universitas Malikussaleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh

Ketua Penyunting/ Chief Editor

Wahyuddin

Editor

Mohd. Heikal, Ghazali Syamni, Mursalin
Nauval Bachri, Hanif Sofyan, Falahuddin, Kusnandar Zainuddin

Reviewer

1. Muhammad Subhan, Ph. D (UUM)
2. Ruzita binti Abdur Rahim, Ph. D (UKM)
3. Zahri Mahad, PhD (USM)
4. Adi Afif Zakaria, Ph.D (UI)
5. Zafri Ananto Husodo, Ph.D (UI)
6. Dr. Fachruzzaman (UNIB)
7. Iskandarsyah Madjid, Ph.D (Unsyiah)
7. M. Sabri Abdul Madjid, Ph.D (Unsyiah)
8. Dr. Syukri Abdullah (Unsyiah)
9. Dr. M. Sayuti (Unimal)
10. Dr. Muammar Khaddafi (Unimal)
11. Widyana F Siregar, Ph.D (Unimal)

Sirkulasi

Ikramulhadi, Surnita, Karmila

Kantor Penyunting/Editorial Office

Kampus Bukit Indah P.O. Box. 141 Lhokseumawe Telp. (0645) 7014461 Fax. (0645) 56941
E-mail : emabis@unimal.ac.id - Homepage: <http://journal.unimal.ac.id/emabis>

Jurnal Emabis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh
diterbitkan sejak tahun 2007 dg ISSN – p No. 1412-968X

Jurnal E-Mabis diterbitkan oleh FEB Unimal bekerjasama dengan ISEI Lhokseumawe
Sesuai dengan Surat Keputusan Dekan FEB Universitas Malikussaleh
Nomor: No.134/UN45.4/LL/2015 dan Nomor: 004/ISEI/B/II/2015

Jurnal E-Mabis terbit 2 kali setahun pada bulan April dan Oktober.

Daftar Isi

Financial Stability Level on Banking Industry <i>Comparative Analysis Between Islamic and Conventional Bank In Indonesia</i> Alvien Nur Amalia	1
Pengaruh Service Quality terhadap Switching Behavior Pengguna Sim Card Telkomsel Fakhrurrazi Amir dan T. Meldi Kesuma	15
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Sistem Informasi Keuangan Daerah Berbasis Akrua Di Kabupaten Aceh Besar Ikhyanuddin	25
Pengaruh Citra Merek dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian pada PT. Harian Waspada Medan Mohd. Heikal	51
Analysis of Factors Affecting International Banking Activities: A Focus On the Transactions of Islamic International Trade Financing <i>Case Study in XYZ Islamic Bank</i> Puspita	67
Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Kutacane Aceh Tenggara Rahmat Arfan dan Ardihirmansah	77
Pengaruh Voluntary Disclosure dan Corporate Social Responsibility terhadap Earnings Response Coefficient pada Perusahaan Manufaktur yang Saham Terdaftar di Indeks Syariah Pada Bursa Efek Indonesia Wahyuddin Albra dan Afiza Fadila	85
Model Kepribadian Conscientiousness terhadap Perilaku Akademik Kontraproduktif dengan Pengendalian Diri Sebagai Pemediasi Zainnur M. Rusdi	99

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. BANK ACEH CABANG KUTACANE ACEH TENGGARA

RAHMAT ARFAN DAN ARDIHIRMANSAH

Dosen pada Program Studi Manajemen Universitas Gunung Leuser, Kutacane

The purpose of this journal is for determine relationship between motivations and job performance staff at Bank Aceh branch Aceh Tenggara. The model of structure was conducted in this analysis based on theory and research has been done related to motivation and job performance. The theory use in variable motivation is Theory of Maslow and for variable job performance use element that has been conduct by Mathis and Jackson. Analysis in this paper use three step there is reduction, presentation of data and conclution or verification. From this paper founded both of variable is influence each other, but there had dominant step in variable motivation there is appreciation, physiology and actualization, then for dominant step at performance variable is quantity of job, quality of job and accuracy of time.

Keywords: Motivation, Job Performance, Maslow Theory, Bank Aceh

LATAR BELAKANG

Perkembangan sebuah perusahaan sangat bergantung terhadap bagaimana pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada dalam sebuah perusahaan, sumber daya yang terdapat dalam sebuah perusahaan dapat berupa modal, mesin dan manusia. Sumber daya manusia bukanlah beban sebuah perusahaan namun merupakan asset perusahaan yang penting, hal ini disebabkan dengan semakin berkualitasnya sumber daya manusia dalam perusahaan maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai (Robbins dan Allen, 2010).

Pekerja ataupun karyawan merupakan sumber daya yang selalu ada dalam sebuah perusahaan dan asset ini masuk dalam struktur organisasi sehingga menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Melihat begitu pentingnya sumber daya manusia yang terdapat dalam sebuah perusahaan serta pentingnya kinerja pegawai sudah seharusnya perusahaan melihat motivasi seseorang bekerja pada perusahaan.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang ada dalam diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula dan hal tersebut akan berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan (Beal dan Steven, 2007). Motivasi dapat menjadi tenaga penggerak yang paling efektif dalam penyelesaian tugas hal ini telah diungkapkan oleh Saleem (2010) dimana motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat pekerja tersebut memiliki keinginan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik. Banyak kriteria dalam indikator motivasi kerja yang dapat menjadi penilaian tahapan motivasi seseorang, diantaranya teori hierarki Abraham Maslow yang dikutip oleh Robbins (2015) dimana menyebutkan lima tahapan indikator motivasi dalam memenuhi kebutuhan manusia yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi. Pada indikator ini dapat diasumsikan bahwa indikator akan bergerak bertahap apabila faktor pertama telah terpenuhi maka seseorang akan berusaha mencapai tahapan selanjutnya. Kelima tahapan ini menjadi dasar seseorang memotivasi dirinya baik dalam memenuhi keinginan dan hasil kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh EK

dan Mukuru (2013), terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana peningkatan motivasi pegawai harus mendapat perhatian yang lebih dari sebuah organisasi.

Kinerja organisasi berkaitan erat dengan kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sehingga dapat diartikan kualitas manusia yang ada dalam sebuah organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Kinerja dapat dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu dalam sebuah organisasi berhasil dalam mencapai standard kerja yang telah ditetapkan (As'ad, 2005) dan dijadikan sebagai acuan dalam penentu keberhasilan seorang individu dalam bekerja. Mangkunegara (2005) menyebutkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik dalam bentuk kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh karyawan pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berkaitan dengan tujuan organisasi dapat diartikan setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda, sehingga kinerja akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan hal ini disebut oleh Viswesvaran dan Ones (2000) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai ukuran yang dilakukan karyawan berhubungan dan berkontribusi pada tujuan organisasi, kinerja dapat juga diukur dengan menggunakan beberapa indikator diantaranya yang telah disebutkan oleh Mathis dan Jackson (2006), yaitu beberapa elemen indikator kinerja adalah, Kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Rumusan Masalah

Karyawan merupakan pelaksana utama yang selalu mengalami dinamika dalam organisasi, disebabkan organisasi sangat dipengaruhi oleh pekerja didalamnya dapat disimpulkan guna meningkatkan kinerja organisasi terlebih dahulu kinerja pekerja perlu ditingkatkan.

Kinerja yang baik ataupun kinerja yang meningkat merupakan hasil yang diharapkan oleh pekerja maupun perusahaan. Banyak aspek yang dapat dilaksanakan guna meningkatkan level kinerja seorang pekerja, salah satunya motivasi, hal

ini merupakan kekuatan secara langsung dapat mempengaruhi peningkatan kerja seorang pekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk merumuskan masalah mengenai factor apakah yang dominan muncul dalam variable motivasi dan variable kinerja pada karyawan di Bank Aceh cabang Kutacane

Tujuan

Terhadap variable Motivasi dimana dalam penulisan ini melihat pada factor penggerak dalam diri pekerja baik dalam tujuan pribadi maupun perusahaan, dimana indicator yang akan digunakan pada tulisan ini berdasarkan teori Abraham maslow yang dikutip oleh Robbins (2015) dengan menggunakan aspek fisiologi, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri.

Selanjutnya untuk variable kinerja yang dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai dalam pekerjaannya baik dalam kualitas dan kuantitas. Pada variable ini berdasarkan dari beberapa aspek yang pernah dilaksanakan oleh Mathis dan Jackson, 2006 yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Adapun tujuan dalam penulisan ini adalah mendeskriptif dan mengeksplanatori tentang pendapat karyawan mengenai kedua variable serta merangkumkan tahapan serta elemen yang dominan dari variable motivasi dan variable kinerja.

Waktu dan Lokasi

Lokasi dilaksanakan pada Bank Aceh Cabang pembantu Aceh Tenggara Kota Kutacane. Pelaksanaannya pada bulan Juni – Desember 2016. Dengan perolehan data penulis melaksanakan wawancara secara langsung dengan pihak terkait dengan penulisan ini.

Jenis dan Pendekatan

Metode yang digunakan adalah deskriptif, hal ini guna memperoleh dekripsi mengenai bagaimana kondisi motivasi serta keterkaitan antara kinerja. Sedangkan pendekatan yang digunakan hasil tulisan ini adalah pendekatan kualitatif, hal ini guna memberikan asumsi bahwa penekanan perhatian ada pada prosesnya bukannya pada hasil ataupun produk, dengan keterlibatan peneliti di

lapangan sehingga berinteraksi dengan orang dan lokasi dengan melaksanakan catatan secara ilmiah (Merriam dan Creswell 1994).

Populasi dan Sampel

Subjek dalam tulisan ini adalah pegawai pada PT. Bank Aceh Cabang Kutacane. Dalam pelaksanaan metodologi kualitatif subjek biasa juga disebut sebagai informan. hal ini, menurut Mo-leong (2004) menyatakan bahwa informan adalah orang yang dimanfaatkan guna mendapatkan informasi bagi penelitian, adapun kriteria informan yang akan dipilih dalam tulisan ini adalah karyawan pada Bank Aceh yang bersifat jujur dan bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan disini dilaksanakan dengan cara wawancara, observasi serta kajian dokumen yang terkait.

Dalam wawancara dilaksanakan wawancara secara terstruktur, dimana daftar pertanyaan telah disediakan serta penulisan mengumpulkan jawaban dari responden yang diwawancarai. adapun daftar pertanyaan terdiri dari beberapa pertanyaan pembagian pertanyaan kepada dua bagian yaitu pertanyaan mengenai motivasi dan pertanyaan mengenai kinerja.

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh penulis baik pada saat ataupun pada sebelum wawancara dilaksanakan, pada penulisan ini observasi akan dilakukan secara semi- terstruktur, dimana bagian yang akan diobservasi telah disediakan daftarnya serta akan terjadi penambahan pada saat wawancara dilaksanakan.

Dokumenter atau kajian dokumen dilakukan untuk mendapatkan laporan tertulis baik tentang teori yang mendukung penulisan maupun daftar informasi tentang bank tersebut.

Analisa Data

Setelah pengumpulan data selesai, selanjutnya adalah pengolahan dan analisis data. Miles dan Huberman (1992) yang dikutip oleh Basrowi dan Suwandi (2002) menjelaskan analisis kualitatif menggunakan tiga kegiatan bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Reduksi data

Pada proses ini peneliti akan melakukan proses pemilihan, pemusatan perhatian dan mentransformasi data kasar dari lapangan. Fungsi dari proses ini adalah untuk mempertajam, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak perlu dari hasil yang didapatkan pada saat setelah pengumpulan data dilaksanakan.

Penyajian data

Adalah proses yang di jalankan setelah reduksi data dilaksanakan, pada proses ini sekumpulan informasi telah disusun yang berkemungkinan untuk diambil kesimpulan serta mengambil tindakan, dengan bentuk penyajian naratif, matriks, grafik, jaringan dan bagan.

Menarik kesimpulan atau verifikasi

Dalam tahap ini penulis melakukan kesesuaian hasil dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan tulisan kemudian dilanjutkan dengan kajian secara berulang terhadap data yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik dari responden dapat dilihat pada Tabel 1 dan untuk hasil dari variabel motivasi dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah.

Pembahasan

Hasil analisa yang telah dikumpulkan menjelaskan bahwa pada variable motivasi faktor penghargaan menjadi pilihan yang terbanyak diikuti oleh faktor fisiologi dan aktualisasi kemudian untuk faktor yang sedikit dipilih oleh responden sebagai motivasi kerja ialah rasa aman dan sosial. Adapun berdasarkan keterkaitan hasil penelitian serta teori Maslow di dapatkan keterangan sebagai berikut:

1. Faktor fisiologi dalam temuan ini dikategorikan kepada pendapatan financial yang menjadi pilihan responden sebagai motivasi kerja mereka, karena gaji yang lumayan tinggi serta kestabilan pendapatan menjadikan motivasi kerja pada level yang baik. Walaupun setiap

Tabel 1
Profil Responden karyawan Bank Aceh cabang Kutacane

Karakteristik	Jumlah
Jenis kelamin	Pria (3 orang) Wanita (2 orang)
Pendidikan terakhir	S1 (5 orang)
Lama bekerja	>1 tahun (5 orang)
Posisi/jabatan	Costumer Service (2 orang) Seksi legal (1 orang) Account officer (1 orang) Information technology (1 orang)

Tabel 2
Hasil pada Variable Motivasi dan Variable Kinerja.

Variable	Jumlah
Motivasi	Fisiologis, (2 orang) Rasa aman, (1 orang) Social, (1 orang) Penghargaan, (4 orang) Aktualisasi (2 orang)
Kinerja	Kuantitas dari hasil, (4 orang) Kualitas dari hasil (4 orang) Ketepatan waktu (5 orang) kerja sama (1 orang) kehadiran (1 orang)

posisi mereka bekerja memiliki perbedaan pendapatan, namun adanya bonus menjadikan pendorong terhadap motivasi kerja.

2. Faktor rasa aman yang ditemukan pada tulisan ini adalah pekerjaan yang tetap dan mapan, kesempatan berkarir yang terbuka dan dapat terus meningkat, sehingga tidak perlu takut untuk ketidak pastian pekerjaan dan pendapatan pada masa yang akan datang, hal ini juga menjadi alasan kenapa responden termotivasi untuk bekerja di Bank ini karena status Bank Aceh adalah bank daerah yang mana mendapat dukungan penuh oleh daerah Provinsi Aceh sehingga kepastian dan karir responden akan sangat aman apabila bekerja di bank ini.
3. Faktor sosial yang terjadi pada responden dapat diartikan sebagai pengabdian kepada daerah dan responden merasa apabila mereka bekerja di Bank daerah akan turut serta dalam pembangunan daerah.
4. Faktor penghargaan, dimana responden mengartikan penghargaan ini dalam lingkup kepercayaan dari atasan, perhatian serta pengakuan pada saat responden melaksanakan kewajiban bekerja. Menurut responden hasil kerja yang didapatkan berdasarkan kepercayaan dari atasan membuat pekerja lebih bersemangat serta merasa memiliki dan turut serta dalam perkembangan perusahaan, hal ini akan berdampak positif terhadap karyawan dan perusahaan apabila terus terjadi.
5. Untuk faktor terakhir yang ditemukan pada jawaban responden ialah faktor aktualisasi diri dimana hal ini berkaitan dengan pengembangan diri serta kemungkinan dapat mengembangkan karir mereka dengan mendapatkan posisi yang lebih baik atau yang lebih tinggi.

Kemudian untuk variable kinerja faktor kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu menjadi pilihan yang tertinggi pada penilaian kinerja pimpinan dengan diikuti faktor kerjasama dan kehadiran pada pilihan selanjutnya. Adapun kaitan hasil wawancara dikaitkan dengan indikator kinerja yang telah dilaksanakan penelitiannya oleh Mathis dan Jackson (2006) didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dinilai dalam bentuk ketepatan waktu, hal ini berdasarkan hasil wawancara yang menyebutkan adanya waktu tertentu dimana evaluasi dilaksanakan, terdapat penilaian serta evaluasi kinerja yang terjadi dalam kurun waktu harian, bulanan serta tahunan.
2. Kemudian dalam segi penilaian kualitas hasil adalah kinerja karyawan berdasarkan SOP (*standard operational procedure*) apabila kinerja berdasarkan aturan ini dan tidak keluar dari tanggung jawabnya maka karyawan akan masuk dalam penilaian berkualitas.
3. Faktor kuantitas juga menjadi kriteria kinerja yang baik, hal ini dikarenakan memaksimalkan penggunaan karyawan serta ketahanan kerja karyawan dimana kadang kala tanggung jawab mereka akan sangat padat apalagi dalam menghadapi akhir tahun serta perubahan status bank Aceh menjadi Bank Aceh Syariah, sehingga kinerja karyawan diharapkan untuk lebih banyak guna tercapai perubahan kepada arah yang lebih baik.
4. Faktor kehadiran ditafsirkan oleh responden adalah absensi yang disertai penyelesaian tugas dan tanggung jawab, kedua hal ini patut diseimbangkan mengingat terdapat divisi yang kadang keberadaannya tidak selalu berada di ruangan namun juga bekerja di lapangan.
5. Faktor kerjasama menjadikan penilaian kinerja pada Bank Aceh, karena terdapat beberapa projek dan devisa yang memerlukan tim yang solid seperti bagian kredit, dan back office yang saling membentuk dalam penyelesaian tugas dan dalam mengejar target pekerjaan.

KESIMPULAN

Indikator motivasi yang dominan pada tulisan ini adalah penghargaan walaupun tidak menepikan factor yang lainnya, penghargaan yang diberikan atasan menurut responden adalah lebih dominan dibandingkan factor fisiologi, rasa aman, social dan aktualisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian yang diberikan oleh atasan baik itu berupa saran atau nasehat serta bantuan teknis merupakan factor yang membuat seorang karyawan lebih

termotivasi terhadap tanggung jawab mereka. Karyawan merasa lebih dibutuhkan serta bagian penting dari perusahaan karena pengawasan yang kerap diberikan oleh atasan mereka.

Sedangkan untuk kinerja aspek yang menjadi jawaban dominan pada karyawan PT Bank Aceh Cab. Kutacane adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan pada tulisan ini dievaluasi pada jangka waktu harian, bulanan dan tahunan, pada setiap bulan atasan akan melaksanakan penilaian berdasarkan target yang telah di tentukan atau diperintahkan dengan melihat seberapa banyak karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya pada jangka waktu yang telah diten-

tukan dengan tidak menyampingkan kualitas dari hasil tanggung jawab karyawan.

SARAN

Untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan disebabkan hal ini adalah point terpenting dari sebuah perusahaan, motivasi kerja karyawan disarankan untuk ditingkatkan . Dalam peningkatan kinerja tercapainya indicator fisiologi, rasa aman social dan aktualisasi diri dengan penambahan promosi serta kondisi kerja yang baik akan sangat disarankan.

REFERENSI

- As'ad, M. 2004. Psikologi Industri. Liberty, Yogyakarta
- Robbins, S. P Decenzo, D. A., & Verhulst, S. L. (2015). Fundamentals of human resource management. Wiley Global Education
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Bandung: Aditama*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2006). Human resource management: Essential perspectives. Cengage Learning
- Moleong, L. J. (2004). Metode Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. (1992). B dan Huberman, A. Michael. Analisis Data Kualitatif
- Beal, C. R., & Stevens, R. H. (2007, June). Student motivation and performance in scientific problem solving simulations. In Proceedings of the 2007 conference on Artificial Intelligence in Education: Building Technology Rich Learning Contexts That Work (pp. 539-541). IOS Press
- Chaudhary, N., & Sharma, B. (2012). Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization: International Journal of Business Trends and Technology, volume2.
- EK, E. M., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institution in Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics, 2(4), 73-82.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(09).
- Muogbo, U. S. (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal of Engineering and Science*, 2(7), 70-80.
- Robbins, S. Allen, J., & (2010). Effects of interest–major congruence, motivation, and academic performance on timely degree attainment. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 23.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(11), 213.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.

