

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Cabang Watansoppeng

Hermin

Universitas Indonesia Timur
Kampus : Jl. Rappocini Raya No.173 Makassar, Sulawesi Selatan-Indonesia
Email : herminfikomuit@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. PT. Telkom Tbk., sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka PT. Telkom Tbk, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Variabel motivasi internal (X2) yang paling mempengaruhi produktivitas kerja adalah I20 yaitu prestasi kerja yang dimiliki, selanjutnya I19 yaitu kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan kemudian I15 yaitu pekerjaan yang menarik. Sedangkan motivasi internal yang kurang mempengaruhi produktivitas kerja adalah I14 yaitu kemampuan yang berkembang, selanjutnya I16 yaitu support keluarga, kemudian I13 yaitu pekerjaan sesuai bidang.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi, Produktivitas Kerja, Karyawan, PT Telkom Cabang Soppeng

ABSTRACT

Motivation, an employee will have high enthusiasm in carrying out the tasks assigned to him. Without motivation, an employee cannot fulfill his duties according to standards or even exceed standards because what is his motive and motivation at work is not fulfilled. One of the things that managers can do to motivate their subordinates is to provide rewards. In order for the influence of rewards to be used optimally, managers need to respect individual diversity and differences, clearly understand what others want from a job and allocate rewards to satisfy individual and organizational needs. PT Telkom Tbk, as a company engaged in the Telecommunications sector with its mission of becoming the main communication network provider, should have employees who are enthusiastic and highly motivated in working and doing their jobs effectively and efficiently, to then ultimately show high productivity in an effort to realize the mission and goals that have been set. Realizing how important motivation is in an effort to increase employee productivity. So PT Telkom Tbk, with all the limitations it has, tries to implement the program. Internal motivation variables (X2) that most affect work productivity are I20, namely work achievements owned, then I19, namely satisfaction in completing tasks and then I15, namely interesting work. While the internal motivation that less affects work productivity is I14, namely the ability to develop, then I16, namely family support, then I13, namely work according to the field of work.

Keywords: *Effect of Motivation, Work Productivity, Employees, PT Telkom Soppeng Branch*

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Seperti mitra kerja yang diadakan PT.Telkom dengan membuat perjanjian kerja sama dengan PT. Ovis Internasional dalam menerbitkan community "Priority Care yang ditunjukkan kepada para pelanggan Telkom, jaminan layanan khusus yang meliputi layanan pasang baru telepon, gangguan, pengaduan buku isolir dan pengaduan tagihan. Dari kerja sama diatas dapat kita lihat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT.Telkom.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan

motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan Mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

PT. Telkom Tbk., sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka PT. Telkom Tbk, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

2. Produktivitas

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga

kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi

untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Tbk. Cabang Watansoppeng yang berjumlah 54 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak yakni 54 orang.

C. Definisi Operasional

Motivasi (X) Adalah Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja.

Kinerja (Y) Adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan informasi dengan jalur pertanyaan jawab sepihak yang digarap dengan cara sistematis serta berlandaskan tujuan riset. Tanya jawab dicoba dengan memakai catatan persoalan, serta ialah metode mendapatkan informasi yang bertabat langsung.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan tata cara pengumpulan informasi serta data dengan

melaksanakan aktivitas daftar pustaka lewat buku-buku, harian, riset terdahulu serta lain serupanya yang berhubungan dengan riset yang lagi dicoba.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah catatan persoalan yang melingkupi seluruh persoalan serta persoalan yang hendak dipakai dapat lewat telepon, pesan atau lihat wajah. Persoalan yang diajukan pada responden wajib nyata serta tidak meragukan responden.

Dengan melaksanakan penyebaran angket buat mengukur anggapan responden dipakai Rasio Likert yang dibesarkan oleh Rensis Likert. Rasio Likert biasanya memakai 5 nilai riset, ialah:(1) sangat setuju ,(2) setuju, (3) netral,(4) tidak setuju, serta (5) sangat tidak setuju.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer merupakan informasi yang didapat langsung dari sumbernya, dicermati serta dicatat buat awal kalinya. Informasi pokok yang terdapat dalam riset ini merupakan data- data dari angket.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan informasi yang bukan di upayakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Informasi inferior didapat dari bermacam materi pustakan, bagus berbentuk novel, jurnal-jurnal serta akta yang lain yang terdapat hubungannya dengan modul amatan ialah mutu jasa, posisi serta kebahagiaan klien.

F. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) macam metode analisis deskriptif yaitu :

1. Analisis kualitatif Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan serta hubungan antar keduanya.

2. Analisis kuantitatif yaitu Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori- kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

- 1) Jawaban selalu diberi bobot 5
- 2) Jawaban sering diberi bobot 4
- 3) Jawaban kadang-kadang diberi bobot 3
- 4) Jawaban pernah diberi bobot
- 5) Jawaban tidak pernah diberi bobot 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Soppeng. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 54 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin dan unit kerja.

B. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan

berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, gaji, tunjangan dalam perusahaan dan tantangan dalam bekerja, maka dari 54 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner dapat kita lihat dengan table dibawah ini.

Tabel. 1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Eksternal

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-Rata %	Kategori					
	STS %	TS %	N %	S %	SS %							
1. ME 1	-	-	-	-	34	68	20	40	100	SB		
2. ME 2	-	-	-	-	6	12	15	30	33	66	83.3	C
3. ME 3	-	-	-	-	3	6	37	74	14	28	94.4	SB
4. ME 4	-	-	2	4	4	8	32	64	16	32	88.8	SB
5. ME 5	-	-	1	2	1	2	31	62	21	42	96.2	SB
6. ME 6	-	-	1	2	5	10	37	74	11	22	88.8	SB
7. ME 7	-	-	-	-	6	12	41	82	7	14	88.8	SB
8. ME 8	-	-	1	2	6	12	33	66	14	28	85.2	SB
9. ME 9	-	-	-	-	8	16	34	68	12	24	87	SB
10. ME 10	-	-	-	-	3	6	32	64	19	38	94	SB
11. ME 11	-	-	-	-	9	18	35	70	10	20	83.3	C

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputer

C. Analisis Regresi

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mempinterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil table uji spss versi 18 dengan variabel independen motivasi Eksternal dan motivasi Internal terhadap Kinerja.

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda.

Coefficients ^a			
Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Thitung
X1	0.522	0.037	6.028
X2	0.322	0.048	5.068
Konstanta	4.888	0.030	2.233

R = 0,691	F hitung = 25.943
R2 = 0,477	Sig = 0.000

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS

D. Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Hubungan motivasi eksternal

terhadap produktivitas kerja sangat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan sebanyak 52.2%. Dalam penelitian ini motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian. Tiga factor utama itu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan dari tanggapan responden hubungan motivasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan rata-rata 32.2%. dalam penelitian ini tiga factor utama dari motivasi internal yg memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang dimiliki, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang menarik.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,477 . artinya motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardized coefficient B* dari motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322. Artinya bahwa 52,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator dari motivasi eksternal tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social. Dalam penelitian ini factor gaji tidak membuat seorang karyawan termotivasi dengan produktivitas kerja dikarenakan kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT.Telkom Cabang Soppeng memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan.
2. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi eksternal (Kondisi Kerja, Atasan yang Baik, Jaminan Financial dan Sosial) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja perusahaan. Sedangkan analisis yang diperoleh dari motivasi internal (Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan Pekerjaan yang Menarik) memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.
3. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Carray. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sondang,
- Chand radewi, Ayun ingtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Komaruddin. 1992(Ed.), *Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja*, diakses 29 Sept. 2012)
- Chand radewi, Ayun ingtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sjahmien, Moefli. 2003(Ed.),
- Chand radewi, Ayun ingtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sinungan. 2003(Ed.),
- Dearden Bedford, Anthony. 1985. *Sistem*

Pengendalian Manajemen Edisi 5.
Bandung : Erlangga

Gary, Dessler. 2003. *Manajemen SDM.*
Jakarta : Indeks

H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan.* Yogya penerbit: UGM

H. Hadari, Nawawi. 2000. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan.* Dalam William. dan Davis. 2003(Ed.), *perbedaan motivasi eksternal dan internal.* Yogya penerbit: UGM

Jsupranto. 1984. *Ekonometrik.* Jakarta :
Lembaga Penerbit FE-UI

Munizu, Musran. 2010. Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2.* Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen.* Makassar-FE UH

Nizar, Natsir. 2005. Pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hj.Kalla Alauddin. *Skripsi tidak diterbitkan.* Makassar : FE-U nhas

Pratama, Aidhil. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karya wan.* (<http://lompoulu.blogspot.com/2012/02/pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja.html>, diakses 21 Sept. 2012)

Prof. Dr. Veithzal, Rivai, M.BA. Prof. Dr. Deddy, Mulyadi, M.Si. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi Edisi 3.*Dalam koontz. 1990(Ed.), *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Reskar R. 2001. motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri. *Skripsi tidak diterbitkan.* Makassar : FE-Unhas