

Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Benthari Sirulo Batam

DIAMON SEMBIRING¹; LUTFI ERWIN LUBIS²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nagoya Indonesia
Komplek Widya Bina Ummah, Batu Aji, Kota Batam 29424
E-mail : diamonsembiring.ywp@gmail.com

Submit: 02 Agustus 2022

Review: 6 Agustus 2022

Publish: 14 Agustus 2022

*) Korespondensi

Abstract: This study was aimed to examine and analyze the effect of factor - factors motivation on the achievement of employees at PT. Benthari Sirulo Batam. the collection of data has been carried out with distribute the questioner for 58 person employees of PT. Benthari Sirulo Batam. the data analyzed of this study used SPSS application version 20. the technique of the taking sampling was used census method and technique of the testing data was used in this study such as validity test with the factor analyze, reliability test with the Alpha Cronbach. the test of classical assumption and analyze of double linier for the examiner and prove the hypothesis of this study From the results of the regression analysis showed that five variables on the performance of work motivation, then we obtain psychological needs (X1) = -0.088, safety needs (X2) = 0.140, social needs (X3) = 0.272, needs for esteem (X4) = 0.169, and needs for self-actualization (X5) = 0.347. While most dominant variable affecting employee productivity is the 0.347 needs for self-actualization.

Keywords: *Psychological Needs, Safety Needs, Social Needs, Needs for Esteem, Needs for Self Actualization, Work Performance.*

Kegiatan sektor usaha di bidang jasa semakin pesat pertumbuhannya. Keberadaan perusahaan sebagai salah satu unsur penunjang pembangunan nasional mempunyai peranan yang sangat penting terutama atas barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam era globalisasi saat ini, semakin banyak bermunculan perusahaan yang bergerak dalam usaha sejenis sehingga perusahaan yang bersangkutan harus berhati-hati dalam mengelola usahanya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dalam hal ini karyawan haruslah benar - benar mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing masing, pemberian motivasi penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya.

Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor – faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu (Hartatik, Indah Puji, 2014). Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Dalam teori ini Abraham Maslow mengklasifikasikan kebutuhan secara berurutan, menjadi 5 bagian. Konsep Abraham Maslow dikenal dengan piramida kebutuhan yaitu Kebutuhan fisiologi (psychological needs), Kebutuhan rasa aman (Safety needs), Kebutuhan sosial (Social Needs), Kebutuhan memperoleh penghargaan (needs for esteem), dan Kebutuhan

aktualisasi diri (*needs for self actualization*). Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa motivasi memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan terutama menyangkut produktivitas dan peningkatan prestasi kerja karyawan. PT. Benthari Sirulo Batam adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa Pelaksanaan Konstruksi. Oleh karena itu PT. Benthari Sirulo Batam dalam melakukan kegiatannya berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Namun pada saat ini masih sering terjadi situasi dimana para karyawan bekerja dengan standar kerja yang selalu sama, para karyawan tidak menunjukkan adanya keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi dan prestasi kerja yang dimiliki. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa dalam organisasi tersebut harus dilakukan perubahan yaitu dengan memberikan motivasi pada karyawan agar memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik dalam meningkatkan prestasi kerja yang tentunya akan memberi pengaruh positif, baik bagi karyawan tersebut maupun bagi perusahaan.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan Menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motif didefinisikan oleh Abraham Spersling (2011). yaitu *“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”* (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan

dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). tujuan yang telah ditentukan, mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut William J. Stanton (2011) yaitu *“A Motive is stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy”* (Motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Dan Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (2011) yaitu *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Dari pendapat - pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Prestasi Kerja Karyawan

Istilah prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011). Menurut Hasibuan (2008), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi

seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005).

Menurut Roger Belows (2014), prestasi kerja adalah penilaian periodik atas nilai seseorang karyawan bagi organisasinya. Penilaian ini dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang mempunyai posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Dale S. Beach (2014), Penilaian yang diberikan secara sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaan dan potensinya untuk pengembangan. Dan Menurut Hartatik, Indah Puji (2014), prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai seorang karyawan oleh orang – orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut.

Dengan rancangan penelitian guna mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian penelitian ini dilakukan di PT. Benthari Sirulo Batam berlokasi di Komplek Pertokoan Seruni Blok A No 20, Sei Panas, Kota Batam, Riau Islands, Indonesia waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai dengan selesai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja PT. Bentara Sirulo Batam, dengan total populasi 58 orang karyawan.

Pada penelitian ini untuk pengambilan sample dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh sering disebut metode pengumpulan data secara sensus, dimana seluruh populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2012). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 25 karyawan, maka keseluruhan karyawan dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung pada objek penelitian, kuesioner yaitu dengan penyebaran kuesioner pada sampel, dan dokumentasi yaitu pengambilan data berupa gambar, laporan, surat yang sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi diwaktu silam.

Teknis analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji hipotesis meliputi uji analisis regresi, uji t, uji F dan uji R Square. Dengan bantuan software SPSS 20 dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL

Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Perumusan Hipotesis:

Ha: terdapat pengaruh positif antara kebutuhan fisiologis dengan prestasi kerja

karyawan

Ho: tidak ada pengaruh positif antara kebutuhan fisiologis dengan prestasi kerja karyawan

Pada tabel 4.16 nilai t hitung untuk variabel kebutuhan fisiologis adalah sebesar - 0,598, sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,552 lebih besar dari pada taraf signifikansi (α) 0,005 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H1 "*Kebutuhan fisiologis tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan*" diterima.

b. Hipotesis 2

Perumusan Hipotesis:

Ha: terdapat pengaruh positif antara kebutuhan akan rasa aman dengan prestasi kerja karyawan

Ho: tidak ada pengaruh positif antara kebutuhan akan rasa aman dengan prestasi kerja karyawan

Pada tabel 4.16 nilai t hitung untuk variabel kebutuhan akan rasa aman adalah sebesar 0,875, sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,385 lebih besar dari pada taraf signifikansi (α) 0,005 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H2 "*Kebutuhan akan rasa aman tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan*" diterima.

c. Hipotesis 3

Perumusan Hipotesis:

Ha: terdapat pengaruh positif antara kebutuhan sosial dengan prestasi kerja karyawan

Ho: tidak ada pengaruh positif antara kebutuhan sosial dengan prestasi kerja karyawan

Pada tabel 4.16 nilai t hitung untuk variabel kebutuhan sosial adalah sebesar 2,209, sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,032 lebih besar dari pada taraf signifikansi (α) 0,005 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha

ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H3 "*Kebutuhan social tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan*" diterima.

d. Hipotesis 4

Perumusan Hipotesis:

Ha: terdapat pengaruh positif antara kebutuhan memperoleh penghargaan dengan prestasi kerja karyawan

Ho: tidak ada pengaruh positif antara kebutuhan memperoleh penghargaan dengan prestasi kerja karyawan

Pada tabel 4.16 nilai t hitung untuk variabel kebutuhan memperoleh penghargaan adalah sebesar 0,880, sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,383 lebih besar dari pada taraf signifikansi (α)

0,005 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H4 "*Kebutuhan memperoleh penghargaan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan*" diterima.

e. Hipotesis 5

Perumusan Hipotesis:

Ha: terdapat pengaruh positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja karyawan

Ho: tidak ada pengaruh positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja karyawan

Pada tabel 4.16 nilai t hitung untuk variabel kebutuhan aktualisasi diri adalah sebesar 2,899, sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,005 bernilai samadengan taraf signifikansi (α) 0,005 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H5 "*Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan*" diterima.

f. Hipotesis 6

Perumusan Hipotesis:

Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan

Ho: tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 7,676, sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,005 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H6 "*kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan*" diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan metode-metode yang telah dijelaskan sebelumnya dan bantuan program SPSS versi 20 maka dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar - 0,598 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,552 tersebut lebih besar dari 0,005, dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Pengujian ini secara statistik

membuktikan bahwa kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kebutuhan fisiologis terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Benthari Sirulo Batam.

Pengaruh kebutuhan akan rasa aman terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kebutuhan akan rasa aman terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,875 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,385 tersebut lebih besar dari 0,005, dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan akan rasa aman tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kebutuhan akan rasa aman terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Benthari Sirulo Batam.

Pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,209 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,032 tersebut lebih besar dari 0,005, dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan sosial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Benthari Sirulo Batam.

Pengaruh kebutuhan memperoleh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kebutuhan memperoleh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,880 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,383 tersebut lebih besar dari 0,005, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan memperoleh penghargaan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kebutuhan memperoleh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Benthari Sirulo Batam.

Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H5) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,899 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,005 tersebut senilai dari 0,005, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Benthari Sirulo Batam.

Pengaruh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H6) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh penghargaan, dan kebutuhan

aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 6,676 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,005 yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pelayaran Nasional Sumber Maritim Batam.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; 2) Kebutuhan akan rasa aman tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; 3) Kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; 4) Kebutuhan memperoleh penghargaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; 5) Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; 6) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan memperoleh penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abraham Sperling. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agus Sulaiman. 2011. *Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi. Bogor)*, Jurnal Institut Pertanian, Bogor.
- Dale S. Beach. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta : Laksana
- Fillmore H. Stanford. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta : Laksana
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Keith Davis. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Kunti Aprilia Risanti. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar*. Jurnal Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mc Clelland. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nooor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, tesis, disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : MediaKom.
- Puguh Dwi Cahyono, Djamhur Hamid & Mochammad Djudi Mukzam. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)*. Jurnal Universitas Brawijaya, Malang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Roger Belows. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta : Laksana
- Sondang, Prof, Dr, MPA P Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, Tony. 2011. *Step by Step Cepat Menguasai SPSS 19 untuk Olah dan Interpretasi Data Penelitian Skripsi*. Yogyakarta : Cahaya Atma.