

Motivasi Kerja Dalam Dimensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sung Shim International

Sukardi¹, Heri Purwanto^{2*}

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo
Email: sukardipkl2@gmail.com, heripurwanto@unsiq.ac.id*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh dimensi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan studi pada perusahaan PT. Shung Shim International Kabupaten Tegal. Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang digunakan berjumlah 85 orang dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dorongan internal berpengaruh pada kinerja karyawan. Demikian juga motivasi kerja dorongan eksternal berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian, bahwa apabila dorongan internal dan dorongan eksternal diterapkan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah variabel bebas, atau menambah variabel tidak langsung (*intervening*). Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas area *survey* untuk menambah jumlah responden.

Kata Kunci: *motivasi kerja, motivasi kerja dorongan internal, motivasi kerja dorongan eksternal, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Persaingan yang ketat pada era globalisasi sekarang membuat perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia mendapat tantangan yang tidak mudah untuk meningkatkan mutu dan keunggulan daya saing. Perusahaan harus mampu menghasilkan produk barang dan jasa dengan mutu yang lebih baik, harga yang bersaing dan pelayanan yang lebih baik dibanding dengan pesaing-pesaingnya (Makruf, 2007).

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam organisasi karena dengan kinerja karyawan dapat terlihat perkembangan yang dicapai selama ini atau dalam jangka waktu tertentu dan akhirnya diharapkan mampu membawa keberhasilan bagi perusahaan. Fenomena yang terjadi sekarang adalah kinerja perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Sung Shim International permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan terjadi karena kurangnya dorongan motivasi kerja yang ada pada karyawan baik dorongan dari internal maupun dari eksternal. Hal ini dilihat dari realisasi pencapaian kinerja karyawan PT. Sung Shim Internasional yang belum optimal.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi (Rumpak, 2014).

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Silalahi, 2014). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (1987) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Kinerja karyawan harus diukur untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam mendukung strategi perusahaan. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat kemudian dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan itu untuk mencapai tujuan organisasi (Matana, 2017).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Dimensi dari motivasi kerja adalah 1) motivasi kerja dorongan internal 2) motivasi kerja dorongan eksternal Greenberg and Baron (2003).

1) Motivasi kerja dorongan internal

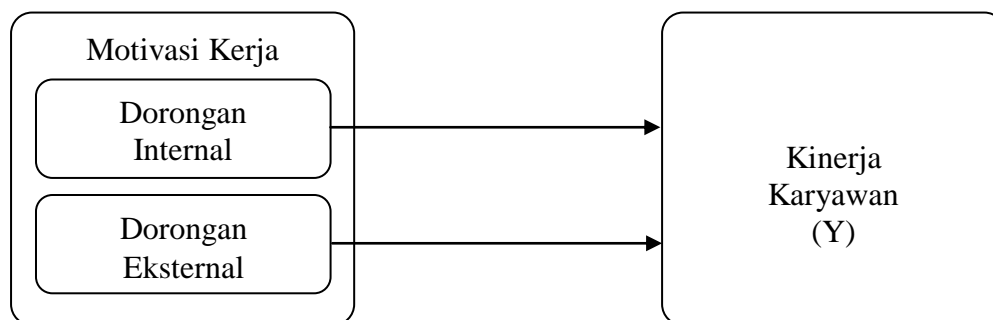
Motivasi sebagai dorongan internal adalah daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif. Motif tersebut muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan, di mana kebutuhan tersebut muncul sebagai dorongan alamiah (naluri) seperti makan, minum, tidur, berprestasi, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain. Ini berarti kebutuhan tersebut menggerakkan perilaku seseorang seolah-olah karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia. Singkatnya motivasi internal merupakan motivasi yang bersumber dari dalam dan tidak dipengaruhi oleh rangsangan dari luar, atau dengan kata lain individu tersebut tidak dipengaruhi oleh aspek-aspek lingkungan. Beberapa contoh dari motivasi internal adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, keinginan untuk lebih berkembang, rasa puas/ rasa bangga, pengakuan diri, pemahaman akan pekerjaan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, dan sebagainya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumpak (2014), Manggarsari (2015) dan Prabu (2016), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dorongan internal merupakan dimensi dari motivasi kerja, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja dorongan internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Motivasi kerja dorongan eksternal

Motivasi sebagai dorongan eksternal adalah motivasi seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya (eksternal), atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan melalui proses belajar. Beberapa contoh dari motivasi eksternal pada dunia konstruksi adalah gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan atasan, imbalan dan hukuman, ketersediaan material, hubungan antar rekan kerja, keselamatan kerja, cuaca dan sebagainya. Jadi dalam kenyataannya suatu kebutuhan ataupun keinginan seseorang dapat berkembang sebagai akibat dari interaksi individu dengan lingkungannya. Sebagai contoh, seorang yang tidak memiliki motif berprestasi yang tinggi dapat berubah ketika orang tersebut berada dalam lingkungan kelompok kerja dimana prestasi individu sangat dihargai. Ini akan mengakibatkan munculnya motif berprestasi yang tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumpak (2014), Manggarsari (2015) dan Prabu (2016), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dorongan eksternal merupakan dimensi dari motivasi kerja, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja dorongan eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Greenberg and Baron (2003)

Gambar 1. Model Penelitian

Metodologi

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (Kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Shung Shim International Tegal sebanyak 85 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dengan *teknik sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja sebagai mandor/pengawas dan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

Model yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Permasalahannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan : Y : Kinerja Karyawan
 α : Nilai Konstan
 β : Koefisien arah regresi
 X_1 : Motivasi kerja dorongan internal
 X_2 : Motivasi kerja dorongan eksternal
 e : error

Analisis Data

Uji validitas

Suatu indikator dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat 0,01 dan 0,05 uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Sig	Ket
Motivasi kerja dorongan internal	0,378**-0.759**	0.000	Valid
Motivasi kerja dorongan eksternal	0.346**-0.647**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	0.415**-0.844*	0.000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Variabel - variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai kisaran korelasi antara 0,346 sampai 0,844 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tentang dimensi motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crombach Alpha</i>	Tanda	Batas	Keterangan
Motivasi kerja dorongan internal	0.760	>	0.6	Reliabel
Motivasi kerja dorongan eksternal	0.764	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,760, 0,764 *Crombach Alpha* 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua nilai diatas *Crombach Alpha* 0,6 sebagai batas atas, maka semua pernyataan tentang keempat variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *statistic non-parametik one-sampel Kolmogrov-Smirnov Test*. Nilai signifikan dari nilai residual yang terdistribusikan secara normal adalah jika nilai *Asymp* dari $\alpha = 0,05$. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57852111
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.551
Asymp. Sig. (2-tailed)		.922

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov Smirnov Test* memiliki probabilitas tingkat

signifikan di atas tingkat $\alpha = 0,05$ yaitu 0,922. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual yang terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Collinearity statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Motivasi kerja dorongan internal	0.957	1.045	Tidak Ada Multikolonieritas
Motivasi kerja dorongan eksternal	0.176	5.692	Tidak Ada Multikolonieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa semua variabel bebas (independen) memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.097	2.408		.871	.386
	M_DI	.069	.052	.147	1.337	.185
	M_DE	.038	.059	.170	.650	.518

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Dari hasil uji *gletser* terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai *Alpha*, (0,05) atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of fit

Tabel 6
Pengujian Pengaruh Dimensi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2865.219	4	716.305	102.058	.000 ^a
	Residual	561.487	80	7.019		
	Total	3426.706	84			

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji F yang terlihat pada Tabel 6 diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 102,058 dengan probabilitas sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk menguji dimensi motivasi kerja adalah model yang *fit* (layak).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda dilakukan untuk menguji hipotesis yang hasilnya disajikan pada tabel 7.

Tabel 7
Dimensi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.924	4.216		3.777	.000
	M_DI	1.677	.128	1.198	13.095	.000
	M_DE	.366	.136	.356	2.686	.009

Sumber : Data Primer diolah, 2018

$$Y = 15,924 + 1,677MDI + 0,366MDE + 2,649$$

Mengacu pada tabel 7, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 15,924 dan memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan apabila nilai variabel independen (dimensi motivasi kerja) dalam keadaan konstan ($X=0$), maka kinerja karyawan dalam penelitian ini cukup baik.
2. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dorongan internal memiliki koefisien regresi sebesar 1,677 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan 5% (0,05). Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja dorongan internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima. Artinya, motivasi kerja dorongan internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dorongan eksternal memiliki koefisien regresi sebesar 0,366 dengan nilai signifikan sebesar 0,009. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan 5% (0,05). Dengan demikian,

maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja dorongan eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima. Artinya, motivasi kerja dorongan eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 8
Hasil Pengujian Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.860	2.64220

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,860, sehingga dapat dikatakan bahwa 86,0 % kinerja karyawan (Y) pada model dapat diterangkan oleh motivasi kerja dorongan internal dan motivasi kerja dorongan eksternal sedangkan sisanya 14,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Pada Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 7 membuktikan bahwa motivasi kerja dorongan internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwati (2013); Jane Christin, Djudi Mukzam (2017), menyimpulkan bahwa motivasi kerja dorongan internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa semakin motivasi kerja dorongan internal terhadap kinerja berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Motivasi kerja dorongan internal pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal sudah maksimal dan berjalan dengan baik, artinya motivasi dorongan internal adalah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dorongan internal karyawan pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan terealisasi dengan baik dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 7 membuktikan bahwa motivasi kerja dorongan eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 pada penelitian ini diterima. Hasil ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Suwati (2013); Jane Christin, Djudi Mukzam (2017), membuktikan bahwa motivasi kerja dorongan eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi dorongan eksternal yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan akan naik, sehingga motivasi kerja dorongan eksternal yang diberikan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal. Pemberian motivasi kerja dorongan eksternal pada PT. Sung Shim International sudah optimal, artinya motivasi dorongan eksternal adalah salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum ditentukan oleh motivasi yang mendorong eksternal yang ada pada karyawan untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan terealisasi dengan baik dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja dorongan internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H1 ditolak). Artinya apabila motivasi kerja dorongan internal berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan naik. Karena motivasi yang tertanam dalam hati seseorang merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja secara disiplin, efektif sehingga tujuan organisasi akan tercapai.
2. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja dorongan eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H2 diterima). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dorongan eksternal yang diberikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi kerja yang diberikan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam merealisasikan pencapaian tujuan yang lebih baik.

Saran

Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini, beberapa saran yang dapat direkomendasikan bagi perusahaan PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal harus memotivasi karyawan baik dari dorongan internal dan eksternal pada perusahaan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas sarana dan prasarana sebagai pendukung untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Sehingga karyawan PT. Sung Shim International Kabupaten Tegal akan lebih termotivasi dan perusahaan akan berjalan dengan baik, serta pencapaian tujuan perusahaan akan terealisasi.

Daftar Pustaka

Adang, Yuni Saesary Putri. 2013. *Pengaruh sistem pengukuran kinerja, total quality management, sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.

- Afif, Muhammad. 2015. *Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran dan penghargaan sebagai variabel moderating. Studi empiris pada PT. PLN Pekanbaru*. Universitas Pekanbaru Riau.
- Anggraeni, Yulia. 2010. *Pengaruh penerapan total quality management (TQM), sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Studi empiris pada PT. KA (Persero) DAOP IX Jember*. Universitas Jember.
- Apriana, Wisda. 2012. *Analisis pengaruh motivasi, kemampuan manajerial, kompetensi, dan lingkungan terhadap kinerja usaha pedagang kaki lima di Bekasi*. Universitas Gunadarma
- Azmi, zul. 2015. *Pengaruh total quality management, sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja manajerial. Studi empiris pada PT. Air Manado*. Universitas Pekanbaru Riau.
- Batubara, Lindya. 2017. *Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial. Studi empiris pada PDAM Tirtanadi Di Sumatera Utara Cabang Medan Kota*. Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Cahyati, R.A.D. 2013. *Pengaruh Penerapan total quality management, sistem penghargaan, budaya organisasi terhadap kinerja manajerial*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Candra, Kadek Teja. 2011. *Pengaruh Total Quality Management (Tqm), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Fungsi Mentoring Terhadap Kinerja Karyawan. Studi empiris pada PT. Pos Indonesia, Kantor Pos Yogyakarta*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran.Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hasanah, Hikmah. 2013. *Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan sebagai variabel moderating. Studi empiris pada staff akuntansi perusahaan jasa wilayah Jakarta dan Tangerang*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Jane Christin, Djudi Mukzam (2017). *PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTION CENTRE BOGOR)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 50 No. 5 September 2017
- Suwati, Yuli. 2013. *"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda"*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000