

## KINERJA DITINJAU DARI KOMITMEN DAN MOTIVASI PADA FOURSTRIKE

Muhammad Azka Maulana Hermawan

Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Ciputra, Surabaya  
E-mail: mazka@student.ciputra.ac.id

**Abstract:** *Fourstrike is company that produce food and beverage product especially food and herbal drinks. On the last periode, the performance of Fourstrike members are not optimal yet. While optimal performance is needed for the company to achieve the targets set. Therefore, Fourstrike needs to review the factors that affect members performance, such a commitment, and motivation. The purpose of this study is to knowing how the commitment and motivation of Fourstrike members can affect their performance. This research is qualitative research with interview and documentation as data collection method. The primary reasearch data are taken from the interviews with the informants, while the secondary data are obtained using doucmentation thecnique. The data analysis process in this research are prepare and process the data to be analyzed and then classify and analyze the data in detail, describing the results of the report into the narrative and interpret data comparison of the results with the information derived from the theory. This study involves four informants, consisting of two members of Fourstrike, one Fourstrike's entrepreneurial project supervisor and one human resources experts. The purpose of informants selection is to understand the views from Fourstrike's members and Fourstrike's entrepreneurial project supervisor about Fourstrike's members performance in terms of commitment and motivation. Then find out the views of human resource expert about the relationship between commitment and motivation on the performance in a company. Research result indicate that Fourstrike's members need to make some effort to improve their teamwork and communication among members to get optimal performance.*

**Keywords:** Performance, commitment, motivation, members

**Abstrak:** Fourstrike merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang food and beverage khusunya makanan dan minuman herbal. Satu semester belakang ini kinerja anggota Fourstrike masih belum optimal. Sedangkan kinerja yang optimal sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Oleh karena itu Fourstrike perlu meninjau hal-hal yang dapat berpengaruh secara nyata terhadap kinerja dari para anggotanya, misalnya dari segi komitmen dan juga motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasional dan juga motivasi kerja dari para anggota Fourstrike yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan wawancara dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data primer didapatkan dari informan melalui wawancara, sedangkan data sekunder yang berkaitan langsung dengan Fourstrike akan dikumpulkan dengan teknik dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan adalah mempersiapkan dan mengolah data yang akan dianalisis kemudian mengklasifikasikan dan menganalisis data dengan detail, mendeskripsikan hasil laporan kedalam narasi dan menginterpretasi data perbandingan hasil penelitian dengan informasi yang berasal dari teori. Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan 4 orang informan, yang terdiri dari 2 orang anggota Fourstrike, 1 orang dosen pembimbing *entrepreneurial project* dari Fourstrike dan 1 orang ahli sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mengetahui pandangan dari anggota Fourstrike dan juga dosen pembimbing projek tentang kondisi kinerja dari anggota Fourstrike ditinjau dari komitmen dan motivasinya, kemudian mengetahui pandangan dari ahli sumber daya manusia tentang keterkaitan antara pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja di dalam suatu perusahaan. Melalui data-data yang dikumpulkan dan dianalisis, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa adanya keterkaitan komitmen organisasional dan juga motivasi kerja terhadap kinerja dalam perusahaan Fourstrike. Secara garis besar aspek yang perlu ditingkatkan adalah kerja sama dan komunikasi antara sesama anggota Fourstrike yang harus ditingkatkan lagi agar kinerja lebih optimal.

**Kata kunci:** kinerja, komitmen, motivasi, anggota

## PENDAHULUAN

Fourstrike merupakan perusahaan dalam bidang *food and beverage* khususnya makanan dan minuman herbal. Pada periode tahun 2015 hingga 2016 ini kinerja anggota Fourstrike masih belum optimal. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Oleh karena itu Fourstrike perlu meninjau hal-hal yang dapat berpengaruh secara nyata terhadap kinerja dari para anggotanya misalnya dari segi komitmen dan juga motivasi kerja. Selain itu kinerja yang optimal sangat diperlukan agar segala proses yang terjadi di perusahaan dapat berjalan sesuai rencana, seperti halnya proses produksi, proses pemasaran dan pengaturan keuangan yang jelas. Gardjito (2014:4) menyatakan kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai program kerja organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja anggota Fourstrike ditinjau dari komitmen organisasional dan motivasi kerja pada perusahaan Fourstrike.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Ruky (dalam Gardjito 2014:4) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Selain itu kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priansa, 2014).

Sedangkan kinerja karyawan adalah masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya (Suparyadi, 2015:300).

### Pengukuran Kinerja

Mondy et al. (dalam Priansa, 2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi yaitu: Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), dan kerjasama (*cooperation*).

### Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Suparyadi (2015:452) adalah sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Selain itu, menurut Wirawan (2013:713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

Gibson et al. (dalam Priansa, 2014:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu:

1. Identifikasi dengan tujuan organisasi
2. Perasaan keterlibatan dengan tugas-tugas organisasi
3. Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

### Motivasi Kerja

Bangun (2012:312) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Selain itu Ernest (dalam Sutanto 2014:3) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Ardana (2012:193) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

### **Sumber Motivasi**

Menurut Priansa (2014) sumber motivasi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

#### 1. Motivasi Intrinsik.

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

##### a. Minat.

Pegawai akan merasa terdorong jika kegiatan sesuai dengan minatnya.

##### b. Sikap Positif

Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela, serta berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

#### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Beberapa faktornya adalah.

##### a. Prestasi kerja.

##### b. Penghargaan atau nilai

##### c. Tanggung jawab yang diberikan

##### d. Kesempatan berkarya

##### e. Uang atau gaji

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna memperoleh hasil penelitian yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2013:347) penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individual dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan dilakukan secara deskriptif melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi. Melalui penelitian kualitatif ini, nantinya, peneliti akan mengetahui kinerja dari perusahaan Fourstrike dilihat dari sudut komitmen dan motivasi dari anggota kelompok bisnis Fourstrike. Sehingga membuat kinerja Fourstrike semakin berkembang.

### ***Subject and Object***

Penentuan Subjek informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan narasumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:368). Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu kinerja anggota perusahaan Fourstrike yang didasari oleh komitmen organisasional dan motivasi kerja, maka subjek dalam penelitian ini adalah anggota kelompok bisnis dari Fourstrike, kemudian dosen fasilitator *entrepreneurial project* dari Fourstrike dan juga seseorang yang ahli dalam bidang sumber daya manusia.

Penelitian ini menentukan pemilihan informan berdasarkan kriteria sebagai berikut, yaitu sebanyak 2 orang anggota dari Fourstrike, kemudian 1 orang dosen fasilitator *entrepreneurial project* dari Fourstrike dan 1 orang ahli dalam bidang sumber daya manusia yang berpengalaman memberikan mentorship dan membimbing perusahaan.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Wawancara**

Menurut Kuncoro (2013:160) wawancara personal merupakan wawancara antar orang, yaitu antara peneliti dengan responden yang diarahkan oleh pewawancara untuk tujuan memperoleh informasi yang relevan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara semiterstruktur yang sudah termasuk *in-depth interview* sebagai teknik pengumpulan data. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan

permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya (Sugiyono, 2013:387).

Wawancara ini peneliti akan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

### **Dokumentasi**

Hasil wawancara, selanjutnya akan didokumentasikan. Hasil dokumentasi dapat berupa rekaman wawancara, data internal Fourstrike, foto dan juga dokumentasi catatan buku. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2013:396).

### **Pengujian Validitas dan Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2013:202) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pada penelitian kualitatif keabsahan data meliputi uji, validitas internal, validitas eksternal, reabilitas, dan obyektivitas (Sugiyono, 2013:433). Penelitian ini menggunakan cara pengujian triangulasi dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan mengecek kredibilitas data menggunakan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data (Sugiyono, 2013:397). Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dimana pengujian kredibilitas data dilakukan dengan cara mengevaluasi data yang telah diperoleh dari beberapa sumber (Sugiyono, 2013:440). Uji reliabilitas penelitian ini dengan melakukan penelitian menggunakan teknik pengumpulan, wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi sebagai sumber data sehingga saat auditor mengaudit laporan penelitian data yang diperoleh hasilnya reliabel.

Pada penelitian ini triangulasi sumber diperoleh dari beberapa informan, yaitu terdiri dari 2 orang anggota Fourstrike, 1 orang dosen fasilitator *entrepreneurial project* dari Fourstrike dan 1 ahli dalam bidang sumber daya manusia.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan**

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri (Priansa, 2014:271). Dalam Fourstrike sendiri, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja dari anggota Fourstrike jika diukur secara kuantitas dan kualitas masih belum optimal diakarenakan belum mencapai target yang ditentukan, hal ini dipengaruhi oleh kemandirian kerja dari para anggotanya yang sangat rendah, karena masih saling bergantung satu sama lain. Selain itu inisiatif kerja juga masih sangat kurang dan kurangnya komunikasi antar anggota juga menyebabkan kinerja yang belum optimal.

Dari analisis pengukuran kinerja yang telah dilakukan, dapat diketahui juga adanya keterkaitan antara komitmen organisasional dan juga motivasi kerja dengan kinerja dari anggota Fourstrike. Meskipun pencapaian dari Fourstrike belum dapat mencapai target yang ditentukan, karena minat dan komitmen dari para anggotanya yang cukup besar, maka Fourstrike masih terus dapat berkembang sehingga anggota Fourstrike terus berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target yang ditentukan

### **Implikasi Analisis pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja adalah menentukan secara periodik operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuatkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Pramono, 2014). Dalam penelitian ini pengukuran kinerja ditinjau dari beberapa indikator yaitu, kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), dan kerjasama (*cooperation*).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja dari anggota Fourstrike jika diukur secara kuantitas dan kualitas masih belum optimal diakarenakan belum mencapai target yang ditentukan, hal ini dipengaruhi oleh kemandirian kerja dari para anggotanya yang sangat rendah, karena masih

saling bergantung satu sama lain. Selain itu inisiatif kerja juga masih sangat kurang dan kurangnya komunikasi antar anggota juga menyebabkan kinerja yang belum optimal.

Tabel 1. Implikasi Hasil Analisis Pengukuran Kinerja

Indikator	Sebelum Penelitian	Setelah Penelitian
Kuantitas pekerjaan ( <i>quantity of work</i> )	Secara kuantitas kinerja dari anggota Fourstrike masih belum mencapai target yang ditentukan.	Untuk mencapai target maka seluruh anggota harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan.
Kualitas pekerjaan ( <i>quality of work</i> )	Secara kualitas, kinerja dari Fourstrike masih belum optimal.	Untuk memperbaiki kualitas kerja, maka setiap pekerjaan harus dikerjakan secara optimal agar hasilnya memiliki nilai lebih dan berisi.
Kemandirian ( <i>dependability</i> )	Kemandirian dari anggota Fourstrike ini masih masih kurang karena masih bergantung anggota satu dengan yang lainnya	Untuk mengatasi hal ini tentu harus mengurangi ketergantungan antar anggota satu dengan yang lainnya, dan mampu memanajemen pekerjaannya sendiri dengan baik.
Inisiatif ( <i>initiative</i> )	Inisiatif kerja dari anggota Fourstrike ini masih sangat minimal, karena kurangnya dorongan dari sesama anggota untuk memunculkan ide-ide baru	Setiap anggota harus lebih aktif dan tidak berharap pada anggota lainnya.
Adaptabilitas ( <i>adaptability</i> )	Adaptasi dari anggota Fourstrike, dapat disimpulkan bahwa saat ini sangat baik sekali, karena dalam melakukan tugas dari kondisi yang berbeda-beda mampu mengerjakan dengan baik.	Harus dipertahankan bahakan ditingkatkan lagi.
Kerjasama ( <i>cooperation</i> )	kerjasama dari anggota Fourstrike adalah masih kurang, karena komunikasi yang terjalin masih kacau	Untuk mengatasi hal ini tentu semua anggota harus meningkatkan komunikasinya dan tidak hanya <i>one man show</i> atau hanya salah satu anggota saja yang selalu bekerja.

Sumber : Data diolah

### Implikasi Analisis Sikap Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2014:234) komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini indikator dalam menentukan sikap komitmen organisasional yaitu, identifikasi tujuan organisasi, sikap keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui tujuan organisasi dari Fourstrike sejalan dengan tujuan dari para anggotanya, hanya saja tujuan tersebut perlu diarahkan ke arah yang lebih tepat sasaran guna mendapatkan hasil yang optimal. Kemudian dapat diketahui juga, bahwa sikap keterlibatan dari para anggota Fourstrike juga masih kurang dikarenakan kurangnya komunikasi antara sesama anggota. Namun loyalitas dari para anggota Fourstrike cukup baik karena tetap bertahan dalam kondisi perusahaan yang pasang surut.

Tabel 2. Implikasi Hasil Analisis Sikap Komitmen Organisasional

Indikator	Sebelum Penelitian	Setelah Penelitian
Identifikasi tujuan organisasi	Tujuan organisasi dari Fourstrike sejalan dengan para anggotanya	Tujuan tersebut perlu diarahkan ke arah yang lebih tepat sasaran agar hasil yang dicapai lebih optimal.
Sikap ktereliban	Sikap keterlibatan anggota Fourstrike masih sangat kurang. Karena kurangnya komunikasi antar anggota	Untuk mengatasi hal ini tentu komunikasi harus ditingkatkan antar sesama anggota Fourstrike.
Loyalitas terhadap organisasi	Loyalitas anggota Fourstrike dapat dikatakan sangat loyal dan berkomitmen. Karena sudah adanya hubungan yang akrab antar anggotanya.	Harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Sumber : Data diolah

#### Implikasi Analisis Sumber Motivasi

Menurut Suparyadi (2015:417) motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Sedangkan sumber motivasi dapat digolongan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dalam penelitian ini berkaitan dengan minat dan juga sikap positif. Sedangkan motivasi ekstrinsik disini berkaitan dengan prestasi kerja dan juga profit atau uang.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa minat dari anggota Fourstrike untuk melakukan bisnis masih sangat besar karena prospek bisnis yang masih sangat luas, selain itu juga faktor ingin mendapat nilai juga berpengaruh dalam kinerja anggota Fourstrike.

Tabel 3. Implikasi Hasil Analisis Sumber Motivasi

Indikator	Sebelum Penelitian	Setelah Penelitian
Sumber motivasi intrinsik	Dalam penelitian ini motivasi intrinsik disini berkaitan dengan minat dan sikap positif anggota Fourstrike. Minat dari anggota Fourstrike untuk melakukan bisnis masih sangat besar karena prospek bisnis yang masih sangat luas, selain itu juga faktor ingin mendapat nilai juga berpengaruh dalam kinerja anggota Fourstrike.	Harus dapat lebih memotivasi diri dan tidak hanya untuk mendapatkan nilai saja.
Sumber motivasi ekstrinsik	Dalam penelitian ini motivasi ekstrinsik berkaitan dengan prestasi atau pencapaian kerja dan profit. Pencapaian kerja dalam Fourstrike yang belum maksimal sehingga menghasilkan profit yang kecil.	Untuk mengatasi hal ini, semua anggota Fourstrike harus bisa introspeksi diri dan juga mau menerima pendapat dari orang lain.

Sumber : Data diolah

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja dari para anggota Fourstrike masih belum optimal. Secara garis besar, jika ditinjau dari komitmen organisasional sikap keterlibatan anggota Fourstrike yang masih sangat rendah dikarenakan kurangnya komunikasi antara sesama anggota sehingga komunikasi antar anggota perlu ditingkatkan. Kemudian ditinjau dari motivasi kerja yang hanya karena ingin mencari nilai, menyebabkan semangat kerja dari para anggota Fourstrike menjadi kurang. Dari beberapa faktor inilah yang menjadikan hasil kerja dari para anggota Fourstrike belum dapat mencapai target yang ditentukan. Oleh karena itu para anggota Fourstrike perlu meningkatkan rasa keterlibatan dalam perusahaan dan lebih memotivasi diri agar kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan antara komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja dalam suatu perusahaan.

### Keterbatasan dan Saran

Saran bagi perusahaan Fourstrike adalah pertama, perusahaan perlu meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kemandirian kerja, inisiatif kerja, dan juga kerja sama dalam anggota Fourstrike. Kedua, Perusahaan perlu menentukan arah tujuan dari perusahaan agar lebih tepat sasaran. Ketiga, Perusahaan perlu mengadakan jadwal pertemuan rutin guna mengevaluasi kinerja perusahaan, hal ini akan lebih meningkatkan komunikasi antar sesama anggota Fourstrike. Sedangkan saran bagi penelitian selanjutnya adalah mencari dan menggunakan narasumber yang lebih banyak dan berkompeten sehingga hasil penelitian lebih obyektif. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain komitmen organisasional dan juga motivasi kerja seperti halnya kepuasan kerja dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif disarankan bagi peneliti selanjutnya mungkin dapat menggunakan metode lain selain metode kualitatif.

Peneliti masih perlu menggunakan narasumber yang lebih banyak dan berkompeten agar hasil penelitian lebih obyektif lagi. Pada penelitian ini hanya menggunakan empat orang narasumber yang mungkin masih belum dapat menjawab secara keseluruhan permasalahan yang ada. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian mungkin membuat penelitian menjadi kurang maksimal. Hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kondisi di perusahaan lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahyo, G. E. (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Binis*, Vol. 13 No. 1, pp. 1-8.
- Kuncoro, M. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Pramono, J. (2014). Analisis Pengukuran Kinerja SMK Negeri 6 Surakarta Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard*, GEMA, Th. XXVI/48.
- Priansa, D.J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutanto, E.M., & Patty, F. M. (2014), Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera, *Journal of Business and Banking*, Vol. 4 No. 1, pp. 1-14.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo