

**PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MITRA OGAN**



Skripsi

NAMA : Silvy Artesa
NIM 212015136

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PLEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

Skripsi

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MITRA OGAN

**Dianjurkan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : Silvyta Artesa
NIM 212015136

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PLEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Silvy Artesa
NIM : 212015136
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mitra Ogan

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan atau gelar yang diperoleh katena karya ini erta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2020



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan PT. Mitra Ogan.

Nama : Silvy Artesa
NIM : 212015136
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing, I

Diah Isnani Asiati, S.E., M.M
NIDN : 0207463601

Pembimbing, II

Zawawi Nasution, S.E., M.Si
NIDN : 0222045801

Mengetahui,

Dekan



Ketua Program Studi Manajemen

Fitri Muthah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN :

Sujud syukur ku kupersembahkan kepadaMu ya Allah, Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar.

Dengan ini saya persembahkan skripsi ini untuk :

- Kedua orang tuaku tercinta, Bapakku Azmal dan Ibuku Eli Hartati. Terima kasih atas kasih sayang, dukungan, dan doa-doa yang telah kalian panjatkan untukku selama ini.
- Kepada kakak ku Aditya Rio Varly adikku Soubran Ananda dan Si Unyil Aziz Cahyadi.
- Sahabat-sahabat ku dari masih maba, erin vrisca, rada, tiara, dan teman-teman seperjuangan lainnya. Dan terima kasih juga untuk Rizki Pratama yang selalu memberi dukungan dan membantuku dalam mengerjakan skripsi.
- Untuk PT. Mitra Ogan dan semua pihak yang terlibat
- Dan Almamater ku

MOTTO :

“ Sesungguhnya di samping kesukaran ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai mengerjakan suatu pekerjaan, maka bersusah payahlah mengerjakan yang lain dan kepada tuhanmu berharaplah”
(Q.S Al- Insyiroh: 6-8)

“ Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak”.
(Aldus Huxlesy)

PRAKATA

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mitra Ogan sebagai upaya untuk melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, Bab 1 Pendahuluan, Bab II Landasan teori, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab V Simpulan dan Saran. Penulis menyadari bahwa tidak akan selesai jika tidak adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada

Allah SWT yang selalu memberikan rezeki dan nikmat baik kesehatan jasmani maupun rohani kepada penulis dan kedua orang tua tercinta, Bapakku Azmal dan Ibuku Eli Hartati , saudara dan teman-temanku yang telah memberikan semangat.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ibu Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M dan Bapak Zawawi Nasution,S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan

masukan guna menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR.H.Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu H.J. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku ketua dan wakil jurusan prodi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta para staf dan karyawan.
6. Ibu Dr. Trisniarty AM. S.E.,M.M sebagai penelaah I dan Ibu Zaleha Tri Handayani S.E., M.Si
7. PT.Mitra Ogan dan semua karyawan yang terlibat.

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Meskipun demikian, semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada orang lain.

Palembang, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	15
C. Kerangka Pemikiran	17
D. Hipotesis.....	18
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	19
B. Lokasi Penelitian	20
C. Operasionalisasi Variable.....	21
D. Populasi dan Sampel	22
E. Data Yang Diperlukan	23
F. Metode Pengumpulan Data	24
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	25

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....32

B. Pembahasan Hasil Penelitian49

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan57

B. Saran.....57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL I.1 Wawancara Hasil Prariset	4
TABEL III.1 Operasionalisasi Variabel.....	21
TABEL III.2 Kerangka Populasi dan Sampel.....	23
TABEL IV.1 Hasil Uji Validitas	35
TABEL IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	36
TABEL IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
TABEL IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
TABEL IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
TABEL IV.6 Motivasi Karyawan	39
TABEL IV.7 Faktor Internal	40
TABEL IV.8 Faktor Eksternal.....	42
TABEL IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	43
TABEL IV.10 Hasil Uji F	45
TABEL IV.11 Hasil Uji t	46
TABEL IV.12 Uji Koefisien Determinasi.....	48

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Form Hasil Rekapitulasi Kuesioner
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reabilitas
Lampiran 5	Hasil Uji Analisis Data
Lampiran 6	Jadwal Penelitian
Lampiran 7	Surat Keterangan Riset
Lampiran 8	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 9	Sertifikat AIK
Lampiran 10	Sertifikat TOEFL
Lampiran 11	Plagiarism Checker
Lampiran 12	Surat Keterangan Bayaran
Lampiran 13	Journal
Lampiran 14	Biodata Penulis

ABSTRAK

Silvyta Artesa/212015136/Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Mitra Ogan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1).Adakah pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara simultan pada PT. Mitra Ogan? 2).Adakah pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara parsial pada PT. Mitra Ogan?. Tujuan dari penelitian ini adalah 1).Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara simultan pada PT. Mitra Ogan. 2). Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara parsial pada PT. Mitra Ogan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih Variabel yang digunakan adalah variabel X dan Variabel Y. Populasi penelitian adalah 95 seluruh karyawan PT. Mitra Ogan yang di ambil sebagai sampel berjumlah 77 orang dengan metode *propotionate stratified random sampling*. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data kuisisioner. Metode analisis yang digunakan adalah data kuantitatif dikualitatifkan dengan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1).Adanya pengaruh signifikan Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara bersama-sama. 2). Adanya pengaruh signifikan Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara parsial.

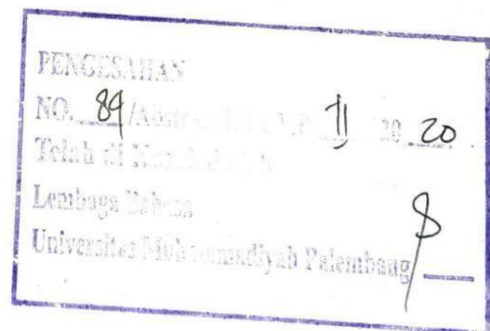
Kata Kunci : Faktor Internal, Eksternal, Motivasi Karyawan.

ABSTRACT

Silvya Artesa / 212015136/2020 / The Influence of Internal and External Factors on the Work Motivation of PT.Mitra Ogan's Employees / Human Resources Management

The formulations of the problems in this study were 1). Was there any influence of Internal and External Factors on Employee Work Motivation simultaneously at PT. Ogan partner? 2). Was there any influence of Internal and External Factors on Employee Work Motivation partially at PT. Mitra Ogan ?. The purposes of this study were 1). To determine the effect of Internal and External Factors on Employee Work Motivation simultaneously at PT. Mitra Ogan. 2). To find out the influence of Internal and External Factors on Employee Work Motivation in a preliminary manner at PT. Mitra Ogan. This research was an associative research, which had objectives to find out the relationship between two or more variables. The variables used were variable x and variable y. The population of this study was 95 all employees at PT. Mitra Ogan. The number of sample was 77 people chosebn by using the propotionate stratified random sampling technique. The data needed was primary data. Questionnaire was used as a technique for collecting the data. The analytical method used is quantitative-qualitative with multiple linear regression analysis . The results of this study indicated that 1). There was a significant influence of Internal and External Factors on Employee Work Motivation together. 2). There was a significant influence of Internal and External Factors on Employee Work Motivation partially.

Keywords: Internal Factors, External, Employee Motivation.



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, SDM menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Baik organisasi bisnis (perusahaan) maupun organisasi pemerintahan menginginkan SDM yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Bukan saja bagi organisasi itu sendiri tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Bagi setiap perusahaan, kemampuan karyawan yang dimiliki dapat mendorong maju mundurnya perusahaan, bahkan menentukan kemampuan perusahaan bertahan dan menang dalam situasi persaingan.

Pentingnya karyawan sebagai SDM perusahaan mengharuskan perusahaan senantiasa memilih karyawan dalam keadaan baik, sehat fisik maupun mentalnya. Perusahaan dengan SDM yang baik lebih mudah menggerakkannya kepada tindakan-tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Kelompok SDM seperti ini juga lebih mudah diajak berkoordinasi dan bersikap kooperatif dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Kemampuan dan partisipasinya menjadi asset tersendiri untuk perusahaan yang perlu dipelihara dan dikembangkan.

Untuk menjaga supaya SDM perusahaan selalu dapat berpartisipasi secara optimal, penting bagi perusahaan menjaga motivasinya. Motivasi pada dasarnya banyak diartikan oleh para ahli atau pakar sesuai kebutuhan dan kondisi motivasi itu berada. Secara umum motivasi adalah dorongan yang timbul karena adanya rangsangan baik dari dalam maupun luar sehingga

seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas yang lebih baik dari sebelumnya. Sasaran umum motivasi yaitu mendorong untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan, menentukan arah tujuan yang ingin dicapai, dan menentukan perbuatan yang harus dilakukan. Dalam penelitian ini motivasi yang di maksud adalah motivasi dalam berkerja.

Menurut Edy Sutrisno, (2009:116) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sendiri dibedakan menjadi 2, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor yang meliputi faktor internal yaitu fisiologis (keadaan fisik) dan psikologis (sikap,minat). Selain factor internal, motivasi juga dipengaruhi oleh factor eksternal fasilitas , lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor internal motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu karyawan itu sendiri, sehingga dorongan tersebut menyebabkan individu karyawan bersedia/terdorong untuk memaksimalkan partisipasinya dalam kerjasama. Sedangkan motivasi eksternal merupakan dorongan yang berasal dari luar individu karyawan dalam lingkungan kerjanya. Faktor eksternal motivasi karena berasal dari luar individu maka tidak dapat dikendalikan individu sehingga menjadi tugas perusahaan untuk mengendalikannya agar kondisinya lebih memungkinkan para SDM perusahaan menunjukkan usaha ekstranya. Apabila dorongan yang berasal dari internal dan eksternal ini dapat dimaksimalkan maka karyawan akan tampil dengan hasil terbaiknya.

PT. Mitra Ogan termasuk satu dari banyak perusahaan yang beroperasi di Kota Baturaja. Perusahaan ini juga sangat berkepentingan dengan motivasi karyawannya. Berbagai upaya dilakukan perusahaan agar dapat menimbulkan dorongan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Motivasi yang dimiliki karyawan selama ini tampak belum maksimal. Hal ini terjadi karna hubungan karyawan dengan rekan kerja dan atasan nya kurang harmonis sehingga

sering menimbulkan konflik kerja. Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan tidak berjalan dengan baik sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Sikap atasan juga dinilai karyawan kurang adil karena terlalu mengistimewakan dan membedakan karyawan.

Masalah lain nya karyawan mengeluhkan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak pernah tepat waktu. Seharusnya gaji diberikan oleh perusahaan setiap awal bulan sekali tepatnya pada tanggal 1. Tetapi gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sering terjadi keterlambatan dari tanggal tersebut. Gaji biasanya diberikan tanggal 5 6 bahkan tanggal 10. Meskipun masalah keterlambatan gaji ini tidak terjadi setiap bulan tetapi karyawan hampir sering merasakannya. Tentunya keterlambatan gaji ini sangat berdampak pada kondisi keuangan karyawan.

Selain itu juga karyawan mengeluhkan tidak adanya penghargaan untuk mengapresiasi karyawan yang berprestasi dalam bekerja sehingga membuat karyawan merasa kurang dihargai atas hasil kerja yang di capai. Mereka merasa sudah memberi kontribusi nyata untuk kemajuan perusahaan, tapi tidak pernah mendapat penghargaan. Hal ini membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti tampaknya karyawan juga mengalami masalah dalam hal motivasi internal. Hal ini terlihat dari keinginan karyawan untuk memiliki berbagai barang-barang yang mencerminkan keinginan mereka, misalnya beberapa dari karyawan berkeinginan untuk memiliki mobil. Selain itu karyawan terlihat ingin diakui hasil kerjanya sebagai sebuah prestasi, hal ini dikarenakan pimpinan jarang mengakui kinerja karyawan. Selanjutnya adanya karyawan yang ingin dihormati dan dihargai di lingkungan kerjanya, hal ini terlihat dari

pernyataan karyawan bahwa yang bersangkutan merasa lebih tinggi dan kinerjanya lebih baik dari karyawan lainnya.

Selanjutnya peneliti melakukan kegiatan pra riset dengan menanyakan apa yang tidak menyenangkan sehingga tidak memotivasi karyawan untuk bekerja. Berikut ditampilkan jawaban karyawan ;

Tabel I.1
Jawaban Karyawan Terhadap Faktor Eksternal

No	Alasan Tidak Termotivasi	Jumlah (orang)
1	Kondisi lingkungan kerja	9
2	Pelatihan keterampilan	8
3	Jaminan pekerjaan	13
Jumlah		30

Sumber : Wawancara hasil prariset, 2019

Berdasarkan hasil wawancara di atas, tampak sebahagian besar responden (30%) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja kurang nyaman. Selanjutnya sejumlah (26,67%) menyatakan tidak ada pelatihan keterampilan. Adapun (43,33%) menyatakan tidak ada jaminan pekerjaan. Sebab-sebab ini mengarah pada motivasi eksternal.

Karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja karena dianggap tidak kondusif. Beberapa karyawan merasa sangat terganggu dengan adanya suara bising yang disebabkan oleh perbincangan antar karyawan satu dengan karyawan lainnya. Serta beberapa suara handphone karyawan yang ada di ruangan. Hal tersebut membuat karyawan tidak nyaman dan konsentrasi dalam bekerja. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar dapat menimbulkan suasana kerja yang baik

sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang disediakan perusahaan juga masih kurang memadai. Jumlah helm yang tidak sebanding dengan karyawan yang bekerja. Seharusnya setiap karyawan menggunakan helm dalam bekerja tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan helm. Perusahaan berjanji akan segera menambah jumlah dari kekurangan helm agar semua karyawan dapat menggunakan helm, tetapi sampai sekarang pun masih belum ditambah.

Karyawan juga mengeluhkan tidak adanya jaminan pekerjaan dan perkembangan pekerjaan (promotion) di perusahaan. Karyawan seringkali merasa sudah memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, tetapi sering dilewatkan dalam dalam promosi jabatan maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Padahal karyawan menginginkan adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan, karena karyawan bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi bekerja sampai tua.

Masalah lainnya adalah supervisi yaitu peran perusahaan dalam mengarahkan dan membimbing karyawan dalam meningkatkan keahlian atau skill yang mereka miliki belum terwujud dalam bekerja di PT. Mitra Ogan. Perusahaan tidak mengadakan pelatihan khusus bagi para karyawan untuk mengasah kemampuan mereka. Selain itu, Perusahaan tidak memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Informasi yang ada pada PT. Mitra Ogan juga tidak pernah diberitahukan sehingga karyawan tidak mengetahui masalah yang terjadi pada kondisi di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan kajian lebih dalam tentang pengaruh faktor internal dan eksternal karyawan terhadap motivasi Karyawan PT. Mitra Ogan .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh faktor internal dan faktor eksternal karyawan terhadap motivasi karyawan secara simultan pada PT. Mitra Ogan .
2. Adakah pengaruh factor internal dan factor eksternal karyawan terhadap motivasi karyawan secara parsial pada PT. Mitra Ogan .

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh factor internal dan factor eksternal karyawan terhadap motivasi karyawan secara bersama-sama pada PT. Mitra Ogan .
2. Untuk mengetahui pengaruh factor internal dan factor eksternal karyawan terhadap motivasi karyawan secara parsial pada PT. Mitra Ogan .

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam motivasi karyawan serta dapat memberi manfaat.

2. Bagi Perusahaan

Hasil riset dapat menjadi masukan bagi pemimpin untuk mengambil keputusan dan tindakan-tindakan yang lebih baik khususnya dalam hal motivasi karyawan.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi salah satu informasi bagi peneliti yang akan melakukan kajian sejenis di waktu selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. 1992. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara,2010:15)*.
- Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen Dan Motivasi, Edisi Revisi*, Cetakan Ke 3. Balai Aksara: Jakarta.
- Ghazali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hadari, Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hans A Lao. 2018. Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupa. *Jurnal Penelitian Mnajemen Terapan*. Vol 3. No 1 (2015). Hlm 1-10
- Iqbal Hasan. 2012 *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ludy Sapulette dan Tresye Nulailata. 2017. *Pengaruh Motivasi Eksternal dan Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Ambon*.
- Malayu, Hasibuan. 2004. *Menejemen*. Jakar ta: PT.Bumi Aksara.
- Martoyo,Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta:BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Unnes Press.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Cetakan ke 24. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- _____2016. *Metode Penelitian Manajemen* Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Totok, Setiawan. 2005, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Malang*. Tesis. Universitas Brawijaya, Malang.
- Veithzal, Riva'i. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2016. *manajemen kinerja: edisi kelima*. Jakarta: Rajawali Pers

Yulifta Aini. 2013. Pengaruh motivasi internal , eksternal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unniversitas pasir pangaraian. *Jurnal ilmiah cano economos*. Vol 2. No 1. Januari 2013