



PENGARUH MOTIVASI DUA FAKTOR HERZBERG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK BPR JATIM CABANG MAGETAN

Gracezion Imanuela

gracezionimanuela@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun

Abstrak

Motivasi merupakan hal yang penting karena peran SDM dalam mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi Karyawan pada PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan. Penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan teknik analisis data adalah regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivator dan faktor hygiene berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT bank BPR Jatim Cabang Magetan. Nilai uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,2%, artinya faktor motivator dan faktor hygiene mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 49,2% dan masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50,8%.

Katakunci: faktor *motivator*; faktor *hygiene*; kinerja karyawan

Abstract

Motivation is important because of the role of HR in supporting employee behavior so that they work diligently and enthusiastically to achieve optimal results. The aim of the research is to determine the influence of Herzberg's two factors of motivation on employee performance at PT Bank BPR JATIM Magetan Branch. This type of research is quantitative with a population of employees at PT Bank BPR JATIM Magetan Branch. This research used nonprobability sampling with a sample size of 42 respondents. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale and the data analysis technique is multiple regression and hypothesis testing uses the t test. The results of the research show that motivator factors and hygiene factors have a significant effect in a positive direction on the performance of employees at PT Bank BPR Jatim, Magetan Branch. The coefficient of determination test value (R^2) is 49.2%, meaning that motivator factors and hygiene factors are able to influence employee performance variables by 49.2% and there are still other factors that influence employee performance by 50.8%.

Keywords: *motivator factors; hygiene factors; employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun bersaing pada persaingan bisnis. Dengan demikian pihak manajemen harus memastikan pengelolaan SDM perusahaan sesuai dengan strategi yang diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam menggerakkan SDM agar sesuai dengan keinginan perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi. Menurut Arifin, Amirullah, dan Khalikussabir (2017:63), mengatakan bahwa hasil akhir dari tindakan menggerakkan bawahan (motivasi) adalah tercapainya kinerja (performance) organisasi yang optimal. Dengan demikian, motivasi dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Karena motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasinya dalam bekerja, mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2018:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi yang diberikan pada karyawan akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan merupakan Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang bergerak di bidang perbankan untuk segmen skala mikro, kecil dan menengah, didirikan berdasarkan Perda Provinsi Jatim Nomor 10 Tahun 2000. Perusahaan ini merupakan bidang usaha yang harus memperhatikan kinerja karyawannya, karena perusahaan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan bergerak di bidang keuangan atau jasa keuangan. Oleh sebab itu pihak perusahaan harus memperhatikan bagaimana kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi. Bagi mencapai tingkat kinerja karyawan yang baik, pihak perusahaan harus memberikan dukungan motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muslih (2012) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Sehingga penelitian ini menggunakan teori motivasi dua faktor Herzberg untuk menjelaskan fenomena yang terjadi di PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan. *Motivator* dan *hygiene* merupakan bagian dari teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan Herzberg's Two Factors Motivational Theory. Beberapa penelitian mengenai pengaruh faktor *motivator* dan faktor *hygiene* terhadap kinerja pegawai sudah dilakukan. Dampak yang positif ditunjukkan oleh hasil penelitian Perwita, Nurmalina, dan Affandi (2017) faktor *motivator* dan faktor *hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika pemenuhan kebutuhan terhadap faktor *motivator* dan faktor *hygiene* terpenuhi. Kemudian penelitian yang dilakukan Noermijati (2008) menemukan bahwa faktor *motivator* dan faktor *hygiene* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dengan demikian hal ini membuktikan bahwa faktor *motivator* dan faktor *hygiene* memiliki peran yang penting khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian hal ini membuktikan bahwa faktor *motivator* dan faktor *hygiene* memiliki peran yang penting khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dengan memperhatikan faktor *motivator* dan faktor *hygiene* pada karyawan perlu dilakukan untuk sebuah pencapaian yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan uraian teori dan permasalahan yang terjadi, penelitian dilakukan tentang faktor *motivator* dan faktor *hygiene* sangat menarik untuk diteliti terkait dengan kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan. Dengan demikian tujuan penelitian ini untuk Pengaruh Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan.

TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Telaah Teori

Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2009:65) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Faktor *Motivator*

Faktor *motivator* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik (Hasibuan 2018:157). Indikator faktor *motivator* dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Herzberg (Hasibuan 2018:157) yaitu; prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.

Faktor *Hygiene*

Menurut Hasibuan (2018:157), faktor *hygiene* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Indikator faktor *hygiene* dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Herzberg (Hasibuan 2018:157) yaitu: Kebijakan dan Administrasi Perusahaan, kondisi kerja, gaji dan upah, hubungan antar pribadi, kualitas supervise.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) Kinerja karyawan merupakan semua aktivitas yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun organisasi baik kinerja individu ataupun kinerja kelompok di suatu perusahaan. Menurut Edison (2016) kinerja karyawan merupakan kesesuaian hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya oleh perusahaan. Indikator pengukuran kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) yaitu; kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Faktor *Motivator* terhadap Kinerja Karyawan

Faktor *motivator* adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan achievement (prestasi), proses mencapai suatu prestasi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara psikologis. Faktor *motivator* adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang (Siagian 2019: 290). Menurut teori Herzberg jika faktor ini telah dipenuhi oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan motivasi. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik (Hasibuan 2018:157). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Perwita, Nurmalina, dan Affandi (2017) menyatakan bahwa *motivator* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

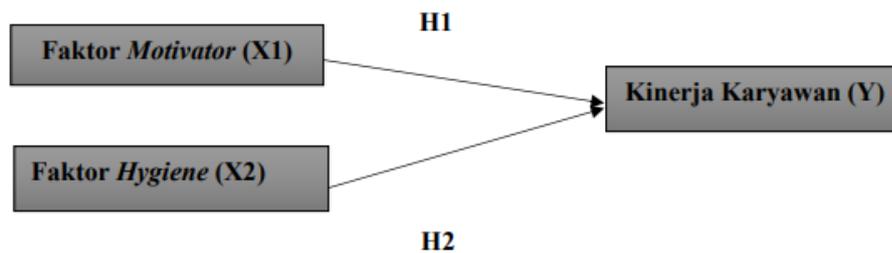
H1: Faktor motivator berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan.

Pengaruh Faktor *Hygiene* terhadap Kinerja Karyawan

Faktor *Hygiene* adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (Siagian, 2019:290). Menurut Arifin dkk. (2017:71) teori Herzberg bermanfaat karena model ini mencoba membedakan faktor yang memotivasi bawahannya dengan faktor yang semata mata membantu untuk mempertahankan bawahnya agar dalam kondisi yang siap untuk di motivasi. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan (2018:141). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muslih (2012) bahwa faktor *Hygiene* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Faktor hygiene berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan

Model Penelitian



Gambar 1. Model penelitian

METODE PENELITIAN

Desaian Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan hubungan kausal melalui pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku, pengetahuan, opini, atau sikap.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan dengan sampel berjumlah 42 karyawan. Teknik pengambilan menggunakan sampling jenuh.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Dimensi/Indikator	Sumber
Faktor Motivator	a. Prestasi	Pontianawati (2017)
	b. Pengakuan	
	c. Pekerjaan itu sendiri	
	d. Tanggung jawab	
	e. Pengembangan potensi individu	
Faktor Hygiene	a. Kebijakan dan administrasi perusahaan	Pontianawati (2017)
	b. Kondisi kerja	
	c. Gaji dan upah	
	d. Hubungan antar pribadi	
	e. Kualitas supervise	
Kinerja Karyawan	a. Kualitas kerja	Marseilla (2020)
	b. Kuantitas kerja	
	c. Ketetapan waktu	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 42 karyawan PT Bank BPR JATIM Cabang Magetan. Jumlah total kuesioner yang dibagikan adalah empat puluh dua persen atau seratus persen dari populasi yang terlibat dalam penelitian, dan jumlah total kuesioner yang dikembalikan oleh responden adalah empat puluh dua persen atau seratus persen dari total kuesioner yang dikembalikan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner maka dapat disajikan beberapa karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden

	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
Usia	22-29 tahun	14	33%
	30-37 tahun	10	24%
	38-45 tahun	4	10%
	46-53 tahun	8	19%
	≥ 54 tahun	6	14%
	Total	42	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	62%
	Perempuan	16	38%
	Total	42	100%
Pendidikan	SMA	9	22%
	SMK	5	12%
	D3	1	2%
	S1	27	65%
	Total	42	100%
Masa Kerja	≤ 1 tahun	8	19%
	1 tahun	2	5%
	2 tahun	2	5%
	3 tahun	2	5%
	≥ 3 tahun	28	66%
	Total	41	100%
Status Pernikahan	Belum menikah	13	31%
	Sudah menikah	29	69%
	Total	42	100%

Sumber: Data diolah

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Item	Nilai loading	Cronbach Alpha	Keterangan
Faktor motivator (X1)	FM1	0,628	0,879	Valid dan Reliabel
	FM2	0,751		
	FM3	0,672		
	FM4	0,713		

	FM5	0,637		
	FM6	0,669		
	FM7	0,586		
	FM8	0,712		
	FM9	0,766		
	FM10	0,810		
Faktor hygiene (X2)	FH1	0,710	0,884	Valid dan Reliabel
	FH2	0,686		
	FH3	0,657		
	FH4	0,757		
	FH5	0,731		
	FH6	0,754		
	FH7	0,690		
	FH8	0,684		
	FH9	0,665		
	FH10	0,701		
Kinerja karyawan (Y)	KK1	0,807	0,892	Valid dan Reliabel
	KK2	0,829		
	KK3	0,813		
	KK4	0,827		
	KK5	0,866		
	KK6	0,719		

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menyatakan bahwa semua item pengukuran pada setiap variabel baik independen maupun dependen dinyatakan valid karena apabila r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 (uji 2 sisi dengan $\alpha=5\%$) dan memiliki nilai yang positif. Tabel 3. menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai Alpha $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga sah digunakan dalam penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji normalitas

N		42
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47340838
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.076
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,124 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

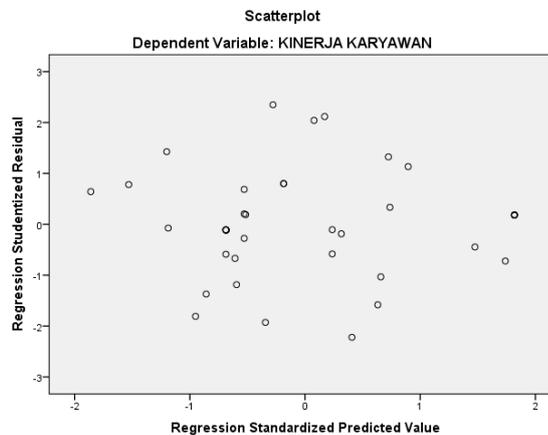
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Faktor <i>Motivator</i>	.170	5.895
Faktor <i>Hygiene</i>	.170	5.895

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ pada masing-masing variabel independen dan nilai variance inflation factor < 10 pada masing-masing variabel independen maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 2. menunjukkan bahwa tidak ada pola yang terartur dan titik plotting menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan dikiri maupun dikanan pada sumbu X maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients Beta	t hitung	Sig.	Sig. satu sisi	Keterangan	R ²
(Constan)	2,449					
Kualitas Produk	0,342	2,310	0,029	0,14	Signifikan	0,492
Brand Image	0,616	2,716	0,009	0,004	Signifikan	

Berdasarkan tabel 6. Diperoleh model persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 2,449 + 0,342 X_1 + 0,616 X_2$$

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,719	0,517	0,492	0,356

Berdasarkan tabel 7. Menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,492 atau 49% dan sisanya $(100\% - 49,2\%) = 50,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Faktor *Motivator* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor *motivator* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H1 diterima karena diperoleh $t_{hitung} 2,310 > t_{tabel} 1,68385$ dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$. Semakin baik tingkat faktor *motivator* maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Didukung oleh peneliti sebelumnya, Andriani dan Widiawati (2017); Perwita, Nurmalina, dan Affandi (2017); Pontianawati (2017).

Pengaruh Faktor *Hygiene* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor *hygiene* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H2 diterima karena diperoleh nilai $t_{hitung} 2,716 > t_{tabel} 1,68385$ dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$. Semakin baik tingkat faktor *hygiene* maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Noermijati (2008); Muslih (2012); Andriani dan Widiawati (2017); Perwita, Nurmalina, dan Affandi (2017); Pontianawati (2017).

KESIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor motivator dan faktor *hygiene* terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Variabel faktor motivator memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan. 2) Variabel faktor *hygiene* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT bank BPR Jatim Cabang Magetan.

Keterbatasan

Peneliti telah menyadari adanya beberapa keterbatasan yang mungkin dapat memiliki pengaruh terhadap hasil dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Penelitian dilaksanakan hanya pada satu instansi dengan jumlah responden sebanyak 42 karyawan sehingga ruang lingkup relatif tidak besar dan luas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi secara meluas. 2) Dalam penelitian ini ditemukan bahwa R^2 diperoleh adjusted dengan nilai sebesar 49,2% dan sisa 50,8%, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya faktor motivator dan faktor *hygiene*, ada berbagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran sebagai berikut: 1) Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak. 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diambil dalam penelitian ini. 3) Terkait R^2 dengan nilai sebesar 49,2% dan sisa 50,8%, maka diharapkan peneliti selanjutnya memasukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya faktor individual, faktor disiplin dan faktor lainnya.

Saran Praktis

Supaya faktor motivator dapat mendorong kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan secara maksimal, maka indikator faktor motivator yang memiliki respon terendah harus diperhatikan. Indikator faktor motivator yang memiliki respon terendah yaitu pada pertanyaan "Pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan menyenangkan". Agar faktor motivator dapat mendorong kinerja karyawan secara maksimal, maka pastikan setiap tugas yang diberikan atasan sesuai dengan keahlian dan minat karyawan, sehingga pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Supaya faktor *hygiene* dapat mendorong kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan secara maksimal, maka indikator faktor *hygiene* yang memiliki respon terendah harus diperhatikan. Indikator faktor *hygiene* yang memiliki respon terendah yaitu pada pertanyaan "Dalam bekerja, karyawan merasa nyaman terhadap pengawasan dari supervisi". Agar faktor *hygiene* dapat mendorong kinerja karyawan secara maksimal, maka pastikan komunikasi antara karyawan dan supervise terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P.M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh : Universitas Malikusaleh.
- Arifin, R., Amirullah., dan Khalikussabir (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang : Cita Intrans Selaras.
- Andriani, M., dan Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*.
- Ghozali, H.I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang
- Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN: Yogyakarta.
- Lijan, P.S (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta, 978-602-217-699-2
- Marseilla (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dipa Pharmalab Internsains Jakarta). *Journal of Research in Business and Economics*.
- Malayu, S.P.H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Bumi Aksara
- Mathis, R.T., dan Jackson, J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Salemba Emban Patria
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), Desember 2012
- Perwita, A. D., Nurmalina, R., dan Affandi, J. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat Dan Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.
- Pramono, J. (2007). Pengaruh Faktor Higinie dan Pemuas pada Motivasi dan Kinerja : Uji Terhadap Teori Herzberg. *Jurnal Optimal*.
- Pontianawati, E. W. (2017). Motivasi Dan Hygiene Factor Kerja Karyawan Pada Garuda Hotel Pontianak. *Bisma*, Vol 2. No 1, Mei 2017
- Robbins, S.T., dan Judge, T.A. (2015) *Perilaku Oraganisasi, Organization Behavior* (edisi ke-16). Jagakarsa, Jakarta Selatan.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birikrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sondang, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Bumi Aksar
- Sugiono (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruksif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.
