

## PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI CV. CIHANJUANG INTI TEKNIK

**Bhira Muslim Marathony<sup>1</sup> dan Selamat Riadi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>)Program Studi Teknik Industri, Universitas Mercu Buana, Jakarta

Email : [bhira.umb@gmail.com](mailto:bhira.umb@gmail.com), [sriadi\\_71@yahoo.com](mailto:sriadi_71@yahoo.com)

### Abstrak

Salah satu aspek sumber daya terpenting didalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila pemberdayaan sumber daya manusia berjalan dengan secara efektif. Maka perlu diperhatikan oleh setiap manajemen dalam suatu organisasi untuk dapat memelihara prestasi kerja para karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan Prestasi kerja di CV. Cihanjuang Inti Teknik (CIT) adalah analisis yang berkenaan dengan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan nilai atau kontribusi yang sesuai dengan peneraan pada perusahaan tersebut. Model pemecahan masalah dengan menggunakan uji regresi yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan di bagian produksi CV. Cihanjuang Inti Teknik (CIT). Dalam penelitian ini diperoleh informasi bahwa Faktor Intern Motivasi Kerja dan Faktor Ekstern Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan CV Cihanjuang Inti Teknik. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung adalah sebesar 4.342 dan p value = 0.003. Nilai probabilitas (p value) = 0.003 tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0.05) maka  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci :** Motivasi kerja, prestasi kerja, uji regresi, nilai probabilitas.

### Abstract

*One of the aspects most important resources within the company is the human resources (HR) function as cogs of corporate activity. A company is successful if the empowerment of human resources run effectively. Then need to be considered by each of management in an organization to be able to maintain the work performance of employees. One way to improve work performance in CV. Cihanjuang Inti Teknik (CIT), it is necessary an analysis with respect to several related variables, the variable used is the work motivation on employee performance that is expected to give a value or contribution in accordance with the calibration of the company. Problem-solving model using regression test which aims to determine the influence of the independent variables and the dependent variable is the variable work motivation on employee performance variables in the production of CV. Cihanjuang Inti Teknik (CIT). In the research shows that Factor Internal and External Factors Work Motivation significant positive effect on employee work achievement CV Cihanjuang Core Engineering. This is evidenced by the value of F arithmetic amounted to 4,342 and p value = 0.003. The probability value (p value) = 0.003 is smaller than the value of alpha (0:05) so  $H_a$  is received.*

**Key Words :** Work motivation, work performance, regression test, probability value.

### PENDAHULUAN

Dalam persaingan yang ketat di dunia industri sekarang ini penanganan masalah sumber daya sangatlah penting, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena unsur manusia dalam perusahaan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Mereka menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila pemberdayaan sumber daya manusia berjalan secara efektif, maka perlu diperhatikan oleh setiap manajemen dalam suatu organisasi untuk dapat memelihara kepuasan dan prestasi kerja, yaitu dengan menerapkan kompensasi yang baik maka diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Motivasi Kerja***

Motivasi berasal dari kata kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Abraham Sperling (1987) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja dan prestasi yang tinggi. (Hasibuan, 2007) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja dan prestasi yang tinggi. (Hasibuan, 2007). Suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (conscious need) maupun kebutuhan yang tidak disadari. Kebutuhan setiap orang adalah sama misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan setiap orang tidak sama karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya. (Hasibuan, 2007).

### ***Prestasi Kerja***

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Prabowo (2005) mengemukakan bahwa prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Suryabrata (1984) menyatakan bahwa prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance* (Prabowo,2005). Definisi prestasi kerja menurut Lawyer (Asrsquad,1991) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif. Lawyer & porter menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas,

Jewell & Siegall (1990) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya.

Menurut Hasibuan (1990) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Zeitz (Baron & Byne, 1994) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang lebih penting adalah kualitas pengawasan dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian, senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

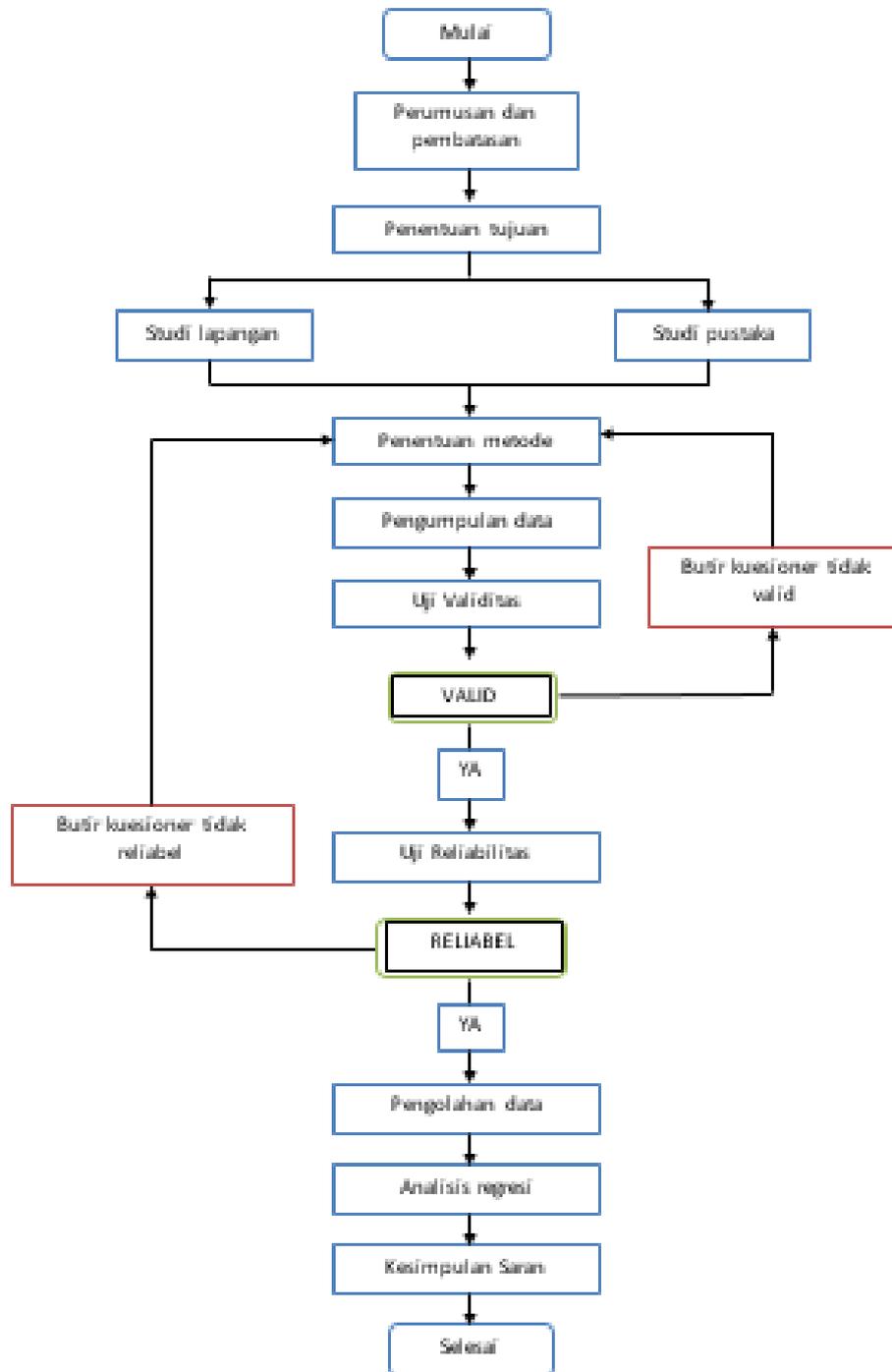
Asnawi (1999) mengemukakan bahwa didalam proses penilaian prestasi kerja terdapat berbagai macam teknik penilaian yang dapat digunakan, baik yang objektif maupun subjektif. Penilaian yang objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produksi. Sedangkan penilaian yang subjektif sangat tergantung pada judgment pihak penilai. Oleh karena itu, terutama untuk hasil penilaian yang subjektif, hasil tersebut perlu untuk dianalisis dengan lebih teliti, sebab ia dapat berakhir dengan relative ataupun absolute. Hal ini harus diperhatikan menimbang banyaknya penyimpangan perilaku, baik yang bersifat penyimpangan interpersonal maupun penyimpangan politis.

## **METODE PENELITIAN**

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram alur pada Gambar 1 di bawah ini.

### ***Populasi dan Sampel Penelitian***

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di perusahaan CV Cihanjuang Inti Teknik yang berjumlah 110 karyawan. Dalam penelitian ini, penulis mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.



Gambar 1. Alur Tahapan Penelitian

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

$$n = \frac{110}{1 + \frac{110 \cdot 0,05^2}{110}}$$

$$n = \frac{110}{1 + (110 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{110}{1,257}$$

$$n = 87,509 = \text{dibulatkan menjadi } 90$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = batas toleransi (error telorence); e = 0,5

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu dengan menggunakan metode statistik yang diolah dari hasil penyebaran kuesioner. Karena variabel terikat (variabel Y) dipengaruhi oleh dua (2) variabel bebas (variabel X), maka penulis menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression).

Adapun rumus analisis regresi linear berganda (multiple regression) yang dipakai disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \tag{2}$$

Di mana:

- Y = variable kinerja karyawan
- a = konstanta, nilai Y apabila X1= X2 = 0
- b1, b2, = koefisien regresi linear berganda
- X1 = variabel faktor intern
- X2 = variable factor ekstern

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)**

Pengujian validitas faktor variable Motivasi kerja menggunakan teknik korelasi product moment(Sugiyono, 2010), yaitu menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Bila nilai r hitung > r tabel maka hasil dinyatakan valid.

Parameter yang digunakan untuk menyatakan item valid atau tidak adalah dengan melihat arah kolerasi (positif atau negatif) dan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Pada r tabel pada taraf kesalahan 5% diperoleh r tabel sebesar 0.207 (df = 90-2 = 88). Karena seluruh item variabel Motivasi kerja memiliki kolerasi positifdanni nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.207), maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item variabel Motivasi kerja dari total 90 responden dinyatakan valid.Hasil pengujian validitas variabel Motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Item Motivasi kerja

No Item	r hitung	Parameter		Kesimpulan
		Arah	r tabel	
1	0.710	Positif	0.207	Valid

2	0.679	Positif	0.207	Valid
3	0.759	Positif	0.207	Valid
4	0.729	Positif	0.207	Valid
5	0.773	Positif	0.207	Valid
6	0.711	Positif	0.207	Valid
7	0.703	Positif	0.207	Valid
8	0.763	Positif	0.207	Valid
9	0.733	Positif	0.207	Valid
10	0.610	Positif	0.207	Valid
11	0.675	Positif	0.207	Valid

**Uji Validitas Variabel Prestasi kerja karyawan (Y)**

Pengujian validitas faktor variabel prestasi karyawan menggunakan teknik korelasi product moment (Sugiyono, 2010), yaitu menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Bila nilai r hitung > r tabel maka hasil dinyatakan valid.

Parameter yang digunakan untuk menyatakan item valid atau tidak adalah dengan melihat arah kolerasi (positif atau negatif) dan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Pada r tabel pada taraf kesalahan 5% diperoleh r tabel sebesar 0.207 (df = 90-2 = 88). Karena seluruh item variabel prestasi kerja karyawan memiliki kolerasi positif dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.207), maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item variabel prestasi kerja karyawan dari total 90 responden dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas variabel prestasi karyawan dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Item Prestasi Kerja Karyawan

No Item	r hitung	Parameter		Kesimpulan
		Arah	r tabel	
1	0.463	Positif	0.207	Valid
2	0.362	Positif	0.207	Valid
3	0.628	Positif	0.207	Valid
4	0.566	Positif	0.207	Valid
5	0.672	Positif	0.207	Valid
6	0.666	Positif	0.207	Valid
7	0.626	Positif	0.207	Valid
8	0.448	Positif	0.207	Valid
9	0.577	Positif	0.207	Valid

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas variabel penelitian menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS.

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian:

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen motivasi kerja  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.944	20

Paparan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel motivasi kerja berstatus reliabel. Ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2013). Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	20

Paparan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel prestasi kerja karyawan berstatus reliabel. Ini terlihat dari nilai Cronbach's Alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2013). Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

### *Uji Korelasi*

Uji korelasi dengan menggunakan rumus korelasi  $r_{xy}$  bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara: 1) Faktor Intern, dan 2) Faktor Ekstern. Hal ini dimaksudkan untuk mengukur koefisien korelasi antara dua variabel. Analisis ini dimaksudkan untuk mengungkap korelasi atau hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).

Parameter yang digunakan untuk menyatakan kedua variabel berpengaruh atau tidak adalah dengan membandingkan taraf signifikansi (p value), yaitu:

1. Jika signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti hipotesis ditolak.
2. Jika signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis diterima.

Hasil uji korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

**Tabel 5.** Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Faktor Intern	Faktor Ekstern	Prestasi kerja karyawan
Faktor Intern	Pearson Correlation	1	.659**	.360**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	90	90	90
Faktor Ekstern	Pearson Correlation	.659**	1	.314**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003
	N	90	90	90
Prestasi kerja karyawan	Pearson Correlation	.360**	.314**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	
	N	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Pengaruh faktor intern dari motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan  
Pada tabel uji korelasi di atas, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.360 dengan signifikansi 0.000. Karena signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara faktor intern dari motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan di CV. Cihanjuang Inti Teknik
2. Pengaruh faktor ekstern dari motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan  
Pada tabel uji korelasi di atas, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.314 dengan signifikansi 0.003. Karena signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara faktor ekstern dari motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan di CV. Cihanjuang Inti Teknik

### ***Uji Regresi Berganda***

Dari hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS akan dibuktikan hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil rekap analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut

**Tabel 6.** Hasil Pengujian HipotesisCoefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.751	4.242		4.184	.000
	Faktor Intern	.388	.317	.194	1.225	.224
	Faktor Ekstern	.049	.317	.028	.155	.877

a. Dependent Variable: Prestasi karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.194 X_1 + 0.028 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (prestasi kerja)

X<sub>1</sub> = Variabel faktor intern ( motivasi kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel faktor ekstern ( motivasi kerja)

Kriteria yang digunakan untuk melihat linearitas antara variable Faktor intern motivasi kerja (X1), faktor ekstern motivasi kerja (X2), terhadap prestasi kerjakaryawan (Y) adalah dengan cara melihat nilai probabilitas (p value) pada Tabel 7.

**Tabel 7. ANOVA**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.086	4	46.771	4.342	.003 <sup>a</sup>
	Residual	915.536	85	10.771		
	Total	1102.622	89			

a. Predictors: (Constant), faktor intern, faktor ekstern.

b. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Dari hasil perhitungan dengan SPSS pada tabel ANOVA di atas terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 4.342 dengan p value = 0.003. Nilai probabilitas (p value) = 0.003 tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0.05). Karena nilai probabilitas (p value) < alpha, maka dapat disimpulkan bahwa faktor intern motivasi kerja dan faktor ekstern motivasi kerjaterhadap prestasi kerja karyawan CV. Cihanjuang Inti Teknik bersifat linear. Dengan demikian, model linear atau persamaan linear yang dihasilkan oleh perhitungan SPSS dapat digunakan untuk memprediksi hubungan dari variabel-variabel penelitian. Tahap selanjutnya, melakukan uji determinasi R<sup>2</sup>. Koefisien determinasi atau nilai adjusted R<sup>2</sup> adalah pengukuran dari nilai koefisien korelasi (R). Berikut adalah hasil dari pengukuran

determinasi R2 dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 8.** Hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 <sup>a</sup>	.170	.131	3.282

a. Predictors: (Constant), faktor intern, faktor ekstern

Nilai Adjusted R2 yang tersaji dalam tabel di atas menunjukkan nilai 0,131 atau 13,1%. Hal tersebut bisa diartikan bahwa 13,1% prestasi kerja karyawan CV Cihanjuang Inti Teknik dapat jelaskan oleh faktor intern motivasi kerja dan faktor ekstern motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 86,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel faktor intern motivasi kerja dan faktor ekstern motivasi kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor Intern Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan CV Cihanjuang Inti Teknik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.360 dan signifikansi 0.000.
2. Faktor Ekstern Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan CV Cihanjuang Inti Teknik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.314 dan signifikansi 0.003
3. Faktor Intern Motivasi Kerja dan Faktor Ekstern Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan CV Cihanjuang Inti Teknik. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung adalah sebesar 4.342 dan *p value* = 0.003. Nilai probabilitas (*p value*) = 0.003 tersebut lebih kecil dari nilai *alpha* (0.05)

### *Saran*

1. Pihak perusahaan hendaknya dapat meningkatkan Motivasi kerja para pegawai, tidak hanya dipengaruhi dari faktor intern atau ekstern saja tetapi yang lebih penting adalah penekanan motivasi yang berasal dari diri pegawai itu sendiri
2. Dilakukan penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor yang belum diteliti agar diketahui pula pengaruh faktor yang belum diteliti terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pada bagian produksi di CV. Cihanjuang Inti Teknik (CIT).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anbari, F. T. 2002. Six Sigma Method And Its Applications In Project Management, *Proceedings Of the Project Management Institute Annual Seminars And Symposium*. Project Management Institute, Newtown Square, PA.
- Antony, J., Escamilla, J.L., dan Caine, P., 2003. Lean Sigma. *Manufacturing Engineer Vol. 82, No.4*. pp. 40–42.
- Bregman, B. dan Klefsjo, B. 2005. The TQM Magazine, 17/1. pp.19-34.
- Cokroaminoto. 2007. *Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja*. Dalam *Membangun Kinerja Bersama Cokroaminoto* Tersedia:

- <http://cokroaminoto.wordpress.com> (20 November 2016).
- Dharma, A. 1999. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mukuru, E. 2013. *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*
- Fraser, T. M. 1985. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : Binaman Presindo.
- Gomes, F. C. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Cetakan 1. Yogyakarta: AndiOffset.
- Hashim, Z. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*.
- Hasibuan, M. S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahmudah, E. W. 2015. *Effect of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at Pt Mount Dreams Indonesia in Gresik*.
- Mangkuprawira, S. 2009. *Kinerja: Apa itu. Dalam catatan tentang manajemen SDM dan mutu SDM*. Tersedia: <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/>(14 November 2016).
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mangkunegara A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Ibrahim, M. 2015. *Impact of motivation on employee performance the case of some selected micro finance companies in Ghana*.
- Dobre, O. 2013. *Employee motivation and organizational performance*.
- Priansa, D. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan & KuncoroEngkos Achmad. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur, Edisi Pertama*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. et al. 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan (EdisiKedua)*. Jakarta: RajawaliPers.
- Saleem, R. 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV. Mandar Maju.
- Sutalaksana, Anggawisastra, Tjakraatmadja. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja, Edisi Kedua*, ITB, Bandung.
- Chintaloo, S. and Mahadeo, J. D. 2013. *Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited*.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Yani, T. E. et al. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Arindo Jaya Mandiri Semarang). *Dinamika Sosial Budaya*. Vol. 13, No. 2. pp.1-18.