

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

PUTRI OCTAVIANASARI

F 100 130 056

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

PUTRI OCTAVIANASARI

F.100130056

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Achmad Dwityanto O., S.Psi., M.Si

NIK/ NIDN. 805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN**

Yang diajukan oleh:

PUTRI OCTAVIANASARI

F.100130056

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada hari Jum'at, 28 April 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

1. **Achmad Dwityanto O.,S.Psi.,M.Si**

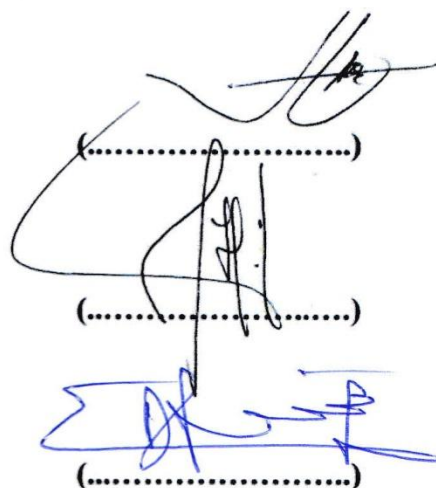
(Penguji Utama)

2. **Dr. Yudhi Satria Restu, SE.,S.Psi.,M.Si**

(Anggota I Dewan Penguji)

3. **Drs. Daliman, SU**

(Anggota II Dewan Penguji)

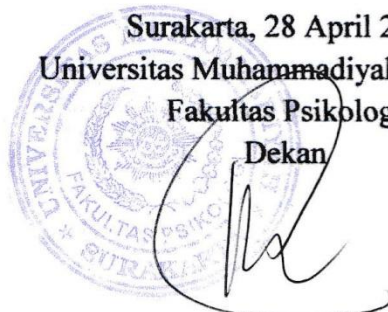


Surakarta, 28 April 2017

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



Taufik Kasturi. S.Psi.,M.Si., Ph.D.

NIP.NIDN. 799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karyawan yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 April 2017

Penulis



PUTRI OCTAVIANASARI

F 100 130 056

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai tujuan organisasi harus memperhatikan kinerja. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan subjek sebanyak 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala motivasi kerja dan metode dokumentasi kinerja karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 17.0 dengan teknik korelasi *product-moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,459 dengan signifikansi (p) = 0,000 ($p \leq 0,01$) yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kategori motivasi kerja tergolong tinggi dengan rerata empiric (RE) sebesar 161,75 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 125. Sedangkan kategori kinerja karyawan tergolong baik dengan rerata empiric (RE) sebesar 35,41 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 30. Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan dengan koefisien determinan (r^2) = 0,211 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 21,1% dan 78,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja yang paling dominan dengan kinerja karyawan yaitu aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan sumbangan efektif sebesar 0,440 atau 19,4%.

Kata kunci : kinerja karyawan, motivasi kerja.

Abstract

The organization usually believe that to achieve the objectives of the Organization should pay attention to the performance. Employee performance becomes very important due to the decline in the performance of either individuals or groups within an enterprise can provide a meaningful impact in an enterprise, that will have an impact on the achievement of business objectives of the organization. One of the factors of employee performance is work motivation. The aim of this research is to know is the relationship between work motivation with employee performance. The hypothesis proposed that there are positive relationship between work motivation with employee performance. Technique the sample used ini this research was using a technique purposive sampling there are 56 respondents. This research used quantitative methods with work motivation scale and methods of

documentation employee performance as a measurement. Data analysis on this research using SPSS 17.0 with product-moment correlation method, obtained 0,459 of correlation and 0,000 ($p \leq 0,01$) of significant (p) which showed that there is a positive relationship between work motivation with employee performance. Work motivation relatively high with empirical average (EA) = 161, 75 and hypothetical average (HA)=125. Employee performance relatively good with empirical average (EA)=35,41 and hypothetical average (HA)=30. Effective contribution from two variables showed by determinant coefficients (r^2)= 0,211 it means work motivation affects by 21,1% to employee performance and there is 78,9% is influenced by other factors. As for aspect of work motivation variable that has the most dominant influence toward employee performance is responsibility to work with effective contribution shown 0,440 or 19,4%.

Keyword: work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia, hal tersebut menimbulkan persaingan yang semakin ketat, tidak terkecuali industri yang bergerak dibidang *furniture* atau mebel. Pertumbuhan sektor industri pengolahan non-migas di Indonesia dikutip dari Kemenperin (2015) memaparkan bahwa sampai dengan triwulan III 2015 telah mencapai 5,21%, lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan ekonomi di tahun 2014 yakni sebesar 4,73%, hal ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya, dengan maksud agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik ditingkat nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik.

Menurut Mahsun (dalam Suryadi & Rosyidi, 2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Penelitian ini dilakukan di UD. Surya Abadi Furniture. UD. Surya Abadi Furniture merupakan sebuah perindustrian yang bergerak dibidang produksi *furniture* atau mebel. Untuk mengembangkan dan mempertahankan usaha tersebut salah satu unsur yang mendukung adalah kinerja dari pegawainya, hal ini didukung dengan laju pertumbuhan industri *furniture* di Jawa Tengah mengalami peningkatan sebesar 1.53% dari tahun 2014 sampai 2015 (jateng.bps, 2016).

Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya (*output*) apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. *Output* yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun, hal itu dapat dilihat dari data jumlah produksi UD. Surya Abadi yang dihitung dari

banyaknya *container* dari tahun 2015 sampai Januari & Februari 2017 dengan target perbulannya 11 kontainer tiap bulan.

Tabel 1

Data Jumlah Produksi (kontainer) UD. Surya Abadi dalam Periode 2015 sampai 2017 (Januari & Februari)

No	Bulan	2015	2016	2017
1.	Januari	8	9	6
2.	Februari	10	8	5
3.	Maret	10	9	
4.	April	11	7	
5.	Mei	10	8	
6.	Juni	9	10	
7.	Juli	7	5	
8.	Agustus	9	10	
9.	September	10	10	
10.	Oktober	10	5	
11.	November	9	8	
12.	Desember	8	7	
Jumlah		111	96	11

Sumber: Bag. Produksi Tahun 2017

Pada tahun 2015 pencapaian jumlah produksi sebanyak 111 kontainer atau 91,7%, sedangkan pada tahun 2016 jumlah produksi sebanyak 96 kontainer atau 79,3%, dapat dilihat bahwa dari tahun 2015 sampai 2016 jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 12,4%. Untuk tahun 2017 pada bulan Januari jumlah produksi sebanyak 6 kontainer atau 54,5%, dan bulan Februari sebanyak 5 kontainer atau 45,5% , antara bulan Januari sampai Februari mengalami penurunan sebesar 9%.

Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Kerugian pada UD. Surya Abadi Furniture yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik yaitu beberapa produk tidak sesuai standar seperti adanya lubang, hasil kerja yang tidak rapi dan beberapa bagian ada yang terlewat dari proses *quality control*. Kemudian, terjadinya keterlambatan produksi dari target waktu yang telah ditetapkan, dikarenakan faktor karyawan seperti datang terlambat, bekerja dengan santai, penggunaan waktu istirahat yang lebih panjang hal tersebut menyebabkan jumlah produksi

menurun. Berdasarkan peringkat indeks kinerja yang telah dilakukan World Investment Report (WIR) tahun 2003, indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke 138 dari 140 negara. Peringkat ini dengan memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah, Yuli (dalam Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; *attitude*; *personality*; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan *jobdesign*. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi. Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Westwood (dalam Furnham, Eracleous & Premuzic, 2009) motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

Berdasarkan uraian- uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan: apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?. Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan”.

Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, 2) mengetahui tingkat motivasi kerja, 3) mengetahui tingkat kinerja karyawan, 4) mengetahui seberapa besar peranan atau sumbangan efektif motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dan 5) mengetahui aspek yang paling dominan dari motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun variabel tergantung (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi UD. Surya Abadi Furniture yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, yaitu karyawan bagian produksi. Metode pengambilan data menggunakan skala motivasi kerja dan data dokumentasi kinerja karyawan dari perusahaan. Teknik analisis data dengan menggunakan uji korelasi *product-moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi r sebesar 0,459 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (dalam Nasrudin, 2010) yang menjelaskan bahwa kinerja

karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *real (knowledge + skill)*. Selanjutnya, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Situasi kerja mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, dan iklim kerja (Sedarmayanti, 2011).

Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tingkat motivasi kerja tergolong tinggi hal ini ditunjukkan dengan rerata empiric (RE) sebesar 161,75 dan rerata hipotetik (RH) yakni 125. Subjek yang berada dalam kategori tinggi sebanyak 41 orang. Kategori tinggi di sini dapat diartikan bahwa subjek memiliki motivasi kerja yang tinggi yang dilihat dari kedisiplinan subjek untuk datang tepat waktu dan tidak mengulur-ulur waktu istirahat kerja, menyelesaikan suatu pekerjaan harus benar-benar diselesaikan dengan baik, memiliki keyakinan yang tinggi dapat menyelesaikan pekerja yang sulit dengan baik dan percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya, target yang ditetapkan membuat karyawan tidak merasa berat untuk dijalani, selain itu juga adanya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Variabel kinerja karyawan tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari rerata empiric (RE) yakni sebesar 35,41 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 30, subjek yang memperoleh kinerja baik sebanyak 37 orang.

Sumbangan efektif atau peranan motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 21,1%, ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,211 yang artinya bahwa terdapat 78,9 % dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar motivasi kerja, diantaranya yaitu

leadership factor (dorongan bimbingan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*), *team factors* (dukungan yang diberikan oleh sesama karyawan), *sistym factors* (sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi), dan *contextual situational factors* (tekanan yang tinggi dalam lingkungan dalam dan luar organisasi), Armstrong dan Baron (dalam Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis *stepwise*, maka dapat diketahui aspek motivasi kerja yang paling dominan dengan kinerja karyawan ialah aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (X_5), dengan sumbangan efektif 19,4%. Menurut Munandar (2001), aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan adalah kesadaran dalam diri individu dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyelesaikan apa yang segera atau harus diselesaikan. Artinya, seorang karyawan merasa dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang segera atau harus diselesaikan tepat pada waktunya dan bersedia untuk bekerja melebihi waktu kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, dan setiap menyelesaikan pekerjaan mereka akan fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melakukan aktivitas lainnya seperti berbincang dengan rekan kerja karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi.
3. Tingkat kinerja karyawan tergolong baik.

4. Peranan motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 21,1%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor- faktor lain sebesar 78,9% yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja, yaitu *leadership factor, team factors, sistym factors, and contextual/ situational factors*.
5. Berdasarkan uji analisis stepwise dapat diketahui bahwa aspek motivasi kerja yang paling dominan dengan kinerja karyawan adalah tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sebesar 19,36%

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

1. Bagi pihak UD. Surya Abadi Furniture Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja karyawannya, agar hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik. Aspek motivasi kerja yaitu tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan memberikan sumbangan paling besar terhadap kinerja karyawan, untuk mengoptimalkan aspek tersebut, secara operasional dapat dilakukan dengan cara program rotasi pekerjaan/ penugasan, yaitu dengan merotasi penugasan kerja sekelompok karyawan secara periodik. Dilakukannya rotasi pekerjaan tersebut membuat karyawan dapat lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu terhadap satu penugasan berakhir. Jadi, setiap dua minggu sekali sekelompok karyawan fokus pada satu penugasannya, dan kemudian bertukar penugasan pada sekelompok karyawan lainnya diawal minggu berikutnya.
2. Bagi karyawan UD. Surya Abadi Furniture, Diketahui bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini tergolong tinggi dan kinerja karyawan tergolong baik, serta aspek dari motivasi kerja yaitu tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan memberikan sumbangan yang besar terhadap kinerja karyawan, diharapkan karyawan dapat meningkatkan dengan cara tetap fokus dalam bekerja dan tidak mengesampingkan pekerjaan dengan mengobrol kepada rekan kerja diluar topik pekerjaan, tidak menunda

untuk kembali bekerja, dan membuat perencanaan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih bervariasi, dikarenakan terdapat 78,9% yang berasal diluar dari motivasi kerja yang artinya, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang tidak hanya motivasi kerja, melainkan ada faktor- faktor lainnya, seperti kemampuan, kepuasan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, kompensasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bps. (2016). Laju Pertumbuhan PDRB Jawa Tengah Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha (Persen), 2010 - 2016. *Jateng.bps.go.id*. Diunduh dari <https://jateng.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1405>
- Damayanthi, E. L. (2015). Hubungan antara Stress Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia* , 4(01), 44- 50.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Character*, 01(02), 1-6.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Premuzic, T. C. (2009). Personality, motivation and job statisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (8), 765-779. Diunduh dari <http://dx.doi.org/10.1108/02683940910996789>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91- 96.
- Kemenperin. (2015, November 26). Tahun 2016, Target Pertumbuhan Industri 5,7 persen. *Kemenperin.go.id*. Diunduh dari <http://www.kemenperin.go.id/artikel/13740/Tahun-2016,-Target-Pertumbuhan-Industri-5,7-Persen>.
- Latief, B. (2012). Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 1 (1), 61- 70.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri*. Jakarta: CV. Kurnia.

Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.

Sholihah, E. M., & Haksama, S. (2014). Pengaruh Leadership terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* , 2(4), 272-280.

Suryadi, A., & Rosyidi, H.(2013). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 04(02), 166-180.