

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV ZAFRA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
pada Program Studi Manajemen



OLEH:

**MUHAMMAD ARIANT YUSUF WICAKSONO**

**NPM: 19.1.02.02.0142**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi oleh:

**MUHAMMAD ARIANT YUSUF WICAKSONO**

**NPM: 19.1.02.02.0142**

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV ZAFA**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: \_\_\_\_\_

Pembimbing I

Pembimbing II

EDY DJOKO S, S.E, M.M.

DODI KUSUMA HADI S, S.H, M.M.

NIDN 0715106203

NIDN 0715127402

Skripsi oleh:

**MUHAMMAD ARIANT YUSUF WICAKSONO**

**NPM: 19.1.02.02.0142**

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV ZAFSA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 20 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

- |               |                                  |       |
|---------------|----------------------------------|-------|
| 1. Ketua      | : Edy Djoko S, S.E., M.Pd. M.M.  | _____ |
| 2. Penguji I  | : Zulistiani, S.Pd., M.M.        | _____ |
| 3. Penguji II | : Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M. | _____ |

Mengetahui,

Dekan FEB

Dr. Subagyo, M.M.

NIDN 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Muhammad Ariant Yusuf Wicaksono  
Jenis Kelamin : Laki - laki  
Tempat/tgl. lahir : Wamena/ 30 Agustus 1998  
NPM : 19.1.02.02.0142  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2023

Yang Menyatakan



MUH ARIANT Y W

NPM: 19.1.02.02.0142

Motto:

“Jangan menilai saya dari kesuksesan,  
Tetapi nilai saya dari seberapa sering  
Saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.”

(Nelson Mandela)

Kupersembahkan karya ini buat:  
**Seluruh keluargaku tercinta.**

## ABSTRAK

Muh. Ariant Y.W.: Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zafa, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif, Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zafa Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 40 karyawan CV Zafa Kediri dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 20*. Hasil penelitian menggunakan Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar 51,503. hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) membenarkan bahwa, secara bersama-sama variabel motivasi kerja, insentif dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Zafa. Kemudian hasil Uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun insentif dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai motivasi kerja sebesar  $0,398 < t_{tabel}$ , nilai Insentif sebesar  $2,132 > t_{tabel}$ , dan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar  $3,311 > t_{tabel}$ . Hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi diperoleh 0,811 atau 81,1%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja pegawai 81,1% dipengaruhi oleh Motivasi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Kompetensi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen, dan lain-lain.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Zafa” ini ditulis guna memenuhi Sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Edy Djoko S, S.E, M.M. dan Bapak Dodi Kusuma Hadi S, S.H, M.M. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Shando selaku Owner CV Zafa yang telah memberikan izin dalam penyusunan skripsi ini.
6. Orang Tua dan keluarga penulis yang senantiasa memberikan semangat, doa yang tak terhingga.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 20 Juli 2023

**MUH. ARIANT YUSUF W.**

NPM: 19.1.02.02.014

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.....	14
A. Latar Belakang Masalah .....	14
B. Identifikasi Masalah .....	17
C. Rumusan Masalah .....	17
D. Tujuan Penelitian.....	18
E. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	<b>defined.</b>



3. Metode-Metode Penilaian Kinerja.....**Error! Bookmark not defined.**
- B. Pengertian Motivasi.....**Error! Bookmark not defined.**
1. Teori Motivasi Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**
  2. Komponen Motivasi dalam Penelitian.**Error! Bookmark not defined.**
  3. Metode-Metode Motivasi .....**Error! Bookmark not defined.**
  4. Tujuan Motivasi.....**Error! Bookmark not defined.**
  5. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai... **Error! Bookmark not defined.**
- C. Insentif.....**Error! Bookmark not defined.**
1. Pengertian Insentif .....**Error! Bookmark not defined.**
  2. Tujuan Pemberian Insentif.....**Error! Bookmark not defined.**
  3. Manfaat Pemberian Insentif Bagi Perusahaan ... **Error! Bookmark not defined.**
  4. Jenis Insentif .....**Error! Bookmark not defined.**
- C. Gaya Kepemimpinan.....**Error! Bookmark not defined.**
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....**Error! Bookmark not defined.**
  2. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan ..... **Error! Bookmark not defined.**
  3. Fungsi Kepemimpinan.....**Error! Bookmark not defined.**
  4. Teori Gaya Kepemimpinan.....**Error! Bookmark not defined.**
  5. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan .... **Error! Bookmark not defined.**
- E. Penelitian Terdahulu .....**Error! Bookmark not defined.**

F.	Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G.	Kerangka Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
H.	Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III .....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	Rancangan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.	Sampel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D.	Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E.	Data dan Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G.	Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV .....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	Hasil Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.	Hasil Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D.	Hasil Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G.	Hasil Koefisien Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
H.	Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V .....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	Simpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

DAFTAR PUSTAKA ..... 19

LAMPIRAN – LAMPIRAN ..... **Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR TABEL

### Tabel

2.1 : Perbandingan Teori Maslow dengan Teori Herzberg .....	16
2.2 : Penelitian Terdahulu .....	40
4.1 : Hasil Validitas Motivasi Kerja (X1) .....	61
4.2 : Hasil Validitas Insentif (X2) .....	62
4.3 : Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (X3) .....	62
4.4 : Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y) .....	62
4.5 : Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja (X1) .....	63
4.6 : Hasil Reliabilitas Insentif (X2) .....	63
4.7 : Hasil Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X3) .....	63
4.8 : Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	64
4.9 : Hasil Hasil Uji Multikolineritas .....	69
4.10 : Hasil Uji F .....	70
4.11 : Hasil Uji T .....	70
4.12 : Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y) .....	71

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

2.1 : Kerangka Konseptual .....	42
4.1 : Struktur Organisasi CV Zafa .....	61
4.2 : Histogram Motivasi Kerja (X1) .....	65
4.3 : P-P plot Motivasi Kerja (X1) .....	65
4.4 : Histogram Insentif (X2) .....	66
4.5 : P-P Plot Insentif (X2) .....	66
4.6 : Histogram Gaya Kepemimpinan (X3) .....	67
4.7 : P-P Plot Gaya Kepemimpinan (X3) .....	67
4.8 : Histogram Kinerja Karyawan (Y) .....	68
4.9 : P-P Plot Kinerja Karyawan (Y) .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

### Gambar

1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	80
2 : Instrumen Penelitian .....	84
3 : Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	88
4 : Surat pengantar/ijin Penelitian .....	99
5 : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	100
6 : Berita Acara Kemajuan Pembimbingan.....	101

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Menurut Ardilla dan Pramusinto dalam Erawati (2019: 291) motivasi merupakan keinginan yang kuat dalam diri individu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Menurut Wibowo dalam Erawati (2019: 291) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Sopiah dan Sangadji dalam Fitri (2022: 665) Insentif merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Pemberian insentif yang sesuai maka dapat menjadi rangsangan

atau alat untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dan selalu memberikan kinerja yang baik. Malayu S.P Hasibuan dalam Pratiwi (2016: 7) menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Seorang Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Veithzal Rivai dalam Tusri (2014: 64) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik



bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Menurut Mangkunegara (2016: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *no profit-oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Ginting et al., 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Natalia Susanto (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada uraian di atas bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, insentif, dan gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan pernyataan-

pernyataan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zafa”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat Motivasi, insentif, dan gaya kepemimpinan dalam bekerja ditakutkan akan mempengaruhi kinerja karyawan CV Zafa.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zafa secara parsial?
2. Apakah Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zafa secara parsial?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zafa secara parsial?
4. Apakah Motivasi, Insentif, Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Zafa secara parsial.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

##### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi CV Zafa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan lain.

##### 2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

##### 3. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Damanik, M. (2016). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, (July), 1–23.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15. Diambil dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Fitri, K. A., & Yusuf, M. (2022). Volume . 24 Issue 3 ( 2022 ) Pages 664-669 FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen dan Akuntansi ISSN : 1411-1713 ( Print ) 2528-150X ( Online ) Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan The effect of incentives on employee job satisfaction, 3(3), 664–669. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11437>
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Hartinah, A. S., Setianingsih, W. E., & Rozzaid, Y. (2020). Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember Abraham Maslow’S Needs

- Hierarchic Theory Application in Improving Employee Performance  
Muhammadiyah Jember University. *Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Ekonomi*, 3(2), 60–69.
- Indriani, D., & E, M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ( STUDI PADA ANALIS KREDIT PT . BPD BALI CABANG UTAMA DENPASAR ), 12, 947–974.
- Maya Andriani , Kristiana Widiawati 2, \*. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- MUH. ISRA HARUNA. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Stikper Gunung Sari Makassar. *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), 5–24.
- Najib, M. (2019). Peranan Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Alam Persada Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 60. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3058>
- Nisrina, A. H. N. (2013). Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Berdasarkan Pp No. 46 Tahun 2011 Dinas Koperasi, Usaha Mikro Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Pratiwi, V. A. E. B., Didin Fatihudin, S. E., Marina, A., & Ak, C. A. (2016). Pengaruh Insentif Dan Produktivitas Terhadap Prestasi Agency Pada PT Asuransi Jiwa Sequislife Surabaya, 7–27.
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) Edisi 2 Tahun 2018*, 34(3), 487–498.
- Diambil dari  
<https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/12914/12456>

- Suhartini, T. (2016). Makna Kerja Bagi Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini: Studi Fenomenologi Di Paud ‘Aisyiyah Bustanul Athfal Di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 2.
- Tusri, Y. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada The Effect of Leadership Style and Motivation on the Performance of PT Musi Hutan Persada ’ s Employees, 1(1), 90–97.