

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN PENJUALAN PT POS
INDONESIA (PERSERO) CIREBON**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar S.Bns.



**Disusun Oleh:
Dewi Ratna Sari
NIM 1909708**

**PROGRAM STUDI KEWIRAUSAHAAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
KAMPUS TASIKMALAYA
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Ratna Sari

NIM : 1909708

Program Studi : Kewirausahaan

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN
PENJUALAN PT POS INDONESIA (PERSERO)
CIREBON.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Tasikmalaya, 16 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Dewi Ratna Sari

NIM. 1909708

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN PENJUALAN PT POS INDONESIA (PERSERO)
CIREBON**

Disusun oleh:

Dewi Ratna Sari

NIM 1909708

Tasikmalaya, 16 Agustus 2023

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing,

Pembimbing I,



Dr. Nandang, S.A.P., M.A.P.
NIP 196507041987031003.

Pembimbing II



Ghia Ghaida Kanita, S.E., M.S.M.
NIP 920171219880717201

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Kewirausahaan



Azizah Fauziah, S.Pd., M.Pd.
NIP 920171219910820201

ABSTRAK

Pengaruh kinerja karyawan mempunyai peran penting terhadap produktivitas perusahaan, oleh karena itu pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan motivasi kerja. Permasalahan yang ada pada PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon adalah kurangnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan target perusahaan tidak tercapai, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan sampel seluruh karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon yang berjumlah 70 yang menggunakan teknik *non probability sampling* dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih berupa ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon sebesar 85,1%, sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kondisi pekerjaan, kemampuan, dll.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, motivasi kerja, PT Pos indonesia (Persero)

ABSTRACT

The influence of employee performance has an important role on the productivity of the company, therefore leaders must pay attention to the factors that affect the performance of their employees. One way to improve employee performance is work motivation. The problem that exists at PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon is the lack of employee discipline which causes the company's targets not to be achieved, therefore this study aims to analyze and determine the effect of work motivation on employee performance. This study used a quantitative method with a descriptive and verification approach with a sample of all employees at the sales department of PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon, totaling 70 using the non probability sampling technique with a saturated sample. Data collection techniques through interviews, questionnaires and documentation. Data processing using SPSS software version 26. The data analysis technique used the classic assumption test, simple linear regression test, hypothesis testing and coefficient of determination test. This research can contribute in the form of knowledge about human resource management, especially in employee performance. The results of this study indicated that work motivation has a positive effect on the performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon by 85.1%, while the remaining 14.9% influenced by other variables not included in this study, such as compensation, working conditions, abilities, etc.

Keywords: *Employee performance, PT Pos indonesia (Persero), work motivation*

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karya ini dipersembahkan dalam bentuk rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A.
2. Direktur Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya, Prof. Dr. H. Heri Yusuf Muslihin, M.Pd.
3. Ketua Program Studi Kewirausahaan Universitas Pendidikan Indonesia Ibu Azizah Fauziah, S.Pd.,M.Pd.
4. Pembimbing I, Bapak Dr. Nandang, S.A.P., M.A.P. yang selalu memberikan arahan, bimbingan serta dukungan yang terbaik kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Pembimbing II, Ibu Ghia Ghaida Kanita, S.E., M.S.M. yang selalu memberikan masukan dan mengingatkan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
6. PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon yang sudah memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga yang dapat mewarnai masa perkuliahan saya.
7. Bapak Eddy dan Ibu Ratnasih selaku orang tua, serta adik saya Zahra dan Keysha yang selalu mendoakan, menyemangati dan memberikan motivasi untuk kelancaran dari segala urusan anak-anaknya, serta mengajarkan saya untuk selalu bertumbuh dan berjuang dalam keadaan apapun.
8. Family Wardina yang selalu menyemangati dan mensupport saya.
9. Teruntuk My Junkie yaitu Agus manusia spesies lama yang menemani hingga setengah umurku yang selalu menjadi rumah untuk pulang yang selalu menyemangati, mensupport dan menemani saya menyelesaikan tugas akhir ini.
10. My diary bernyawa saya yaitu Triyani yang selalu menemani dan menyemangati saya dalam keadaan dan kondisi apapun.
11. Teruntuk pasutri bucinku Evi dan Zaki yang selalu memberikan semangat, mensupport, mendoakan, dan selalu menemani saya menyelesaikan skripsi ini.
12. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staff di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia.
13. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan berkontribusi dalam menyelesaikan studi ini.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK..... | iii |
| ABSTRACT..... | iv |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Kajian Pustaka | 8 |
| 2.1.1 Motivasi Kerja | 8 |
| 2.1.1.1 Konsep Motivasi Kerja | 8 |
| 2.1.1.2 Definisi Motivasi Kerja | 8 |
| 2.1.1.3 Dimensi Motivasi Kerja..... | 9 |
| 2.1.1.4 Indikator-Indikator Dimensi Penelitian | 10 |
| 2.1.1.4.1 Indikator Dimensi Kebutuhan Fisiologis..... | 10 |
| 2.1.1.4.2 Indikator Dimensi Kebutuhan Kebutuhan Rasa Aman..... | 11 |
| 2.1.1.4.3 Indikator Dimensi Kebutuhan Sosial..... | 12 |
| 2.1.1.4.4 Indikator Dimensi Kebutuhan Berprestasi..... | 13 |
| 2.1.1.4.5 Indikator Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri | 14 |
| 2.1.2 Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.1.2.1 Konsep Kinerja Karyawan..... | 15 |
| 2.1.2.2 Definisi Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.1.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan..... | 16 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.1.2.4 | Indikator – Indikator Dinensi Penelitian..... | 17 |
| 2.1.2.4.1 | Indikator Dimensi Kualitas kerja..... | 17 |
| 2.1.2.4.2 | Indikator Dimensi Disiplin kerja..... | 18 |
| 2.1.2.4.3 | Indikator Dimensi Kepemimpinan..... | 19 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran..... | 24 |
| 2.4 | Hipotesis..... | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 27 |
| 3.1 | Objek Penelitian..... | 27 |
| 3.2 | Metode dan Desain Penelitian..... | 27 |
| 3.3 | Operasionalisasi Variabel..... | 28 |
| 3.4 | Sumber dan Alat Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.4.1 | Sumber Data..... | 33 |
| 3.4.2 | Alat Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.5 | Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 34 |
| 3.5.1 | Populasi..... | 34 |
| 3.5.2 | Teknik Pengambilan Sampel..... | 35 |
| 3.6 | Uji Instrumen Penelitian..... | 35 |
| 3.6.1 | Uji Validitas..... | 35 |
| 3.6.2 | Uji Reliabilitas..... | 36 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data..... | 36 |
| 3.7.1 | Statistik Deskriptif..... | 36 |
| 3.7.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 37 |
| 3.7.2.1 | Uji Normalitas..... | 37 |
| 3.7.2.2 | Uji Heterokedastisitas..... | 37 |
| 3.7.2.3 | Uji Multikolinieritas..... | 37 |
| 3.8 | Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis..... | 37 |
| 3.8.1 | Uji Regresi Linier Sederhana..... | 37 |
| 3.8.2 | Uji Hipotesis Parsial (Uji T)..... | 38 |
| 3.8.3 | Koefisien Determinasi..... | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 39 |
| 4.1 | Gambaran Umum Perusahaan..... | 39 |

| | | |
|---------|--|-----------|
| 4.1.1 | Profil dan Sejarah Singkat Perusahaan | 39 |
| 4.2 | Hasil Uji Instrumen Penelitian..... | 40 |
| 4.2.1 | Uji Validitas | 40 |
| 4.2.2 | Uji Reliabilitas | 40 |
| 4.3 | Hasil Uji Asumsi Klasik | 41 |
| 4.3.1 | Uji Normalitas..... | 41 |
| 4.3.2 | Uji Multikolinearitas..... | 42 |
| 4.3.3 | Uji Heteroskedastisitas | 42 |
| 4.4 | Uji Hipotesis | 43 |
| 4.4.1 | Uji Regresi Linear Sederhana | 43 |
| 4.4.2 | Uji Parsial t (Uji T) | 44 |
| 4.4.3 | Koefisien Determinasi | 45 |
| 4.5 | Hasil dan Pembahasan Penelitian | 45 |
| 4.5.1 | Gambaran Umum Responden | 45 |
| 4.5.2 | Gambaran Umum..... | 46 |
| 4.5.2.1 | Deskripsi Variabel Motivasi Kerja | 47 |
| 4.5.2.2 | Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 50 |
| 4.6 | Pembahasan Hasil Penelitian | 52 |
| | BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI | 54 |
| 5.1 | Simpulan | 54 |
| 5.2 | Implikasi | 54 |
| 5.3 | Rekomendasi..... | 55 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 56 |
| | LAMPIRAN | 60 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Pengiriman Logistik..... | 3 |
| Tabel 1.2 Pra Survey Pengimplementasian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kurlog (Sub Antar) | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel..... | 28 |
| Tabel 3.2 Bobot Kuesioner Berdasarkan Skala Likert | 34 |
| Tabel 3.3 Data karyawan bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon . | 35 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas | 40 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | 42 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas | 42 |
| Tabel 4.5 Model Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana..... | 43 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Parsial t (Uji T) | 44 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 45 |
| Tabel 4.9 Karakteristik Responden Karyawan Bagian Penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon | 46 |
| Tabel 4.10 Deskripsi Data Statistik | 46 |
| Tabel 4.11 Hasil Rekapitulasi Skor Tiap Dimensi Variabel Motivasi Kerja | 47 |
| Tabel 4.12 Skor Tiap Indikator Dari Dimensi Kebutuhan Fisiologis | 48 |
| Tabel 4.13 Skor Tiap Indikator Dari Dimensi Kebutuhan Rasa Aman..... | 48 |
| Tabel 4.14 Skor Tiap Indikator Dari Dimensi Kebutuhan Sosial | 49 |
| Tabel 4.15 Skor Tiap Indikator Dari Dimensi Kebutuhan Berprestasi | 49 |
| Tabel 4.16 Skor Tiap Indikator Dari Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri..... | 50 |
| Tabel 4.17 Hasil Rekapitulasi Skor Tiap Dimensi | 50 |
| Tabel 4.18 Skor Tiap Indikator Dari Dimensi Kualitas Kerja | 51 |
| Tabel 4.19 Skor Tiap Indikator Dari Dimensi Disiplin Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.20 Skor Tiap Indikator Dari Dimensi Kepemimpinan | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 25 |
| Gambar 2.2 Hubungan Variabel..... | 26 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram..... | 41 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot..... | 41 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 61 |
| Lampiran 2 Tabulasi Data Responden | 65 |
| Lampiran 3 Data Responden | 70 |
| Lampiran 4 Hasil Penguj[i]an Validitas | 73 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Realiabilitas | 75 |
| Lampiran 6 Hasil Data Statistik | 76 |
| Lampiran 7 Hasil Pengujian Normalitas | 77 |
| Lampiran 8 Hasil Pengujian Multikolinearitas | 78 |
| Lampiran 9 Hasil Pengujian Heteroskedasitas | 79 |
| Lampiran 10 Hasil Pengujian Hipotesis | 80 |
| Lampiran 11 Dokumentasi | 81 |

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Nusa Media Yogyakarta.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Batjo & Shaleh. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Dahmiri. (2015). Sikap konsumen terhadap pelayanan rumah sakit umum daerah (RSUD) raden mattaher jambi. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 118-128.
- Darmadi, H. (2013). *Metode penelitian pendidikan dan sosial*. Alfabeta.
- Dewi, A. P., Nugraha, H. S., & Listyorini, S. (2014). Analisis pengendalian kualitas dengan pendekatan plan do check act berdasarkan standar minimal pelayanan rumah sakit pada rsud dr. adhyatma semarang (Studi Kasus Pada Instalasi Radiologi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 216-227.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt media intan semesta jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja
Dewi Ratna Sari, 2023
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENJUALAN PT POS
INDONESIA (PERSERO) CIREBON
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization*. Prentice Hall.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Penerbit BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. angkasa pura II (Persero) kantor cabang kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Reyendra, A., & Indriyani, I. (2019). Organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen & Ekonomi*, 2(2), 135-155.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono., & Kartini. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kesuma, K. (2017). *Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pt. bpr sukasada kota Palembang*. [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang]. Repository Universitas Muhammadiyah Palembang.

<http://repository.um-palembang.ac.id/id/>.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardikanto, T. (2010). *Konsep-konsep pemberdayaan masyarakat*. UNS Press.
- Maryam, S., Pudjiati, G., & Raenah, E. (2013). *Buku ajar kebutuhan dasar manusia dan berpikir kritis dalam keperawatan*. CV. Trans Info Media.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. Harper & Row Publisher.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159-168.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Parwoto. S. H., & Istiqomah. (2017). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pt pln (persero) area surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(2), 353-361.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi z. *Journal of Economic*, 11(02), 144-152.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Salemba Empat.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The influence of motivation and work experience on employee performance at pt. yamaha saka motor in south tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.

Dewi Ratna Sari, 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENJUALAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Sanawiri, B., & Iqbal, M. (2018). *Kewirausahaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Santoso, S. (2011). *Mastering SPSS versi 19*. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran universitas padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Siallagan, A. A., & Siregar, M. (2023). Tinjauan yuridis ditolaknya pernyataan pailit atas dasar perlakuan yang sama pada anak perusahaan bumh. *Acta Law Journal*, 1(2), 106-117.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. CV Andi Offset.
- Sujadi, I. (2019). Peran pembelajaran matematika pada penguatan nilai karakter bangsa di era revolusi industri 4.0. *Prosiding Silogisme*, 1(1), 1-13.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Suryana. (2014). *Kewirausahaan*. Salemba Empat.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Walton, R. E. (1998). *Qwl indicators: prospects and problems. in measuring the quality of working life: a symposium on social indicators of working life*. AHG Portugal.
- Wayne, C. (2001). *Human resources*. Penerbit Erlangga.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016.). *Perilaku dalam organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yossa, S., & Zunaidah. (2013). Analisis pengaruh kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pelabuhan indonesia ii (Persero) cabang Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 11(4), 264-286.
- Zairil, Z. (2022). *Model pengembangan kapabilitas sumber daya manusia dalam memperkuat keberlanjutan perusahaan (Studi pada industri MICE)* [Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta]. Mercu Buana University Institutional Repository.
repository.mercubuana.ac.id.