

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai**

**Febsri Susanti<sup>1)</sup>, Hari Novrizal Putra<sup>2)</sup>**

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

[hari.novrizal@yahoo.com](mailto:hari.novrizal@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

*Performance is a general description of the level of achievement of the implementation of a program activity, wisdom in realizing the suggestions, goals, vision and mission of the organization / agency, then between performance and motivation have a very close relationship because a person's performance is determined by one's ability to carry out tasks given well and able to be responsible for carrying out work. This research was conducted at the Mentawai Islands District Ministry of Maritime Affairs and Fisheries by using a sample of 45 people with sample selection. In this study using the Total Sampling technique, namely by taking the entire population as a sample as long as the population is known to be limited. With data analyzed by multiple linear regression analysis techniques. Motivation affects performance significantly and positively for employees of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries of the Mentawai Islands Regency. It can be concluded that the higher the motivation of an employee, the performance will also increase.*

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance*

---

*Detail Artikel:*

*Diterima : 29 Juli 2019*

*Disetujui : 25 Februari 2020*

*DOI:10.31575/jp.v3i3.180*

---

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan selalu berperan besar didalamnya tenaga kerja yang berkontribusi di dalamnya dan seluruh sumber daya manusia yang ada. Maka dari itu perlunya di adakan pengembangan sumber daya manusia guna memperoleh sumber manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan optimal dan mendorong visi dan misi suatu organisasi. (Gomes, 2006) menyatakan bahwa di dalam perusahaan manajemen yang mengurus sumber daya manusia berkontribusi dalam mengelola unsur sumber manusia dan memunculkan potensi yang ada secara efektif untuk tercapainya tujuan dan memuaskan untuk organisasi atau perusahaan. Keaktifan tujuan yang akan dicapai dapat dijalani dengan memperhatikan Sumber Daya Manusia yang akan menjadi sumber keberhasilan dalam organisasi.

Pembangunan nasional yang dijalankan oleh bangsa Indonesia layaknya pembentukan manusia guna perwujudan sifat adil dan makmur ditengah

masyarakat yang berwadah berlandaskan atas Pancasila dan UUD 1945. SDM bisa cekatan serta terampil dan mumpuni agar dapat bekerja dengan baik dan berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal untuk pencapaian modal penting di dalam suatu dinas. Sumber Daya Manusia yang sudah dapat bekerja sama dengan baik yakni sumber manusia yang selalu memberi tenaga maupun pemikiran yang mereka miliki dalam instansi maupun perusahaan.

Berdasarkan defenisi diatas dapat dipetik kesimpulan perlu adanya kemampuan mengelola sumber daya manusia untuk melewati manajemen yang baik dengan kesempatan untuk pegawai dapat maju sehingga akan mendapati kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini bisa arahan untuk membangkit motivasi kerja pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan dinas serta melindungi eksistensi dinas. Sumber daya yang akan semakin meningkatkan kinerjanya atas perilaku dalam perusahaan yang berada dalam manajemen yang bagus dan demikian kinerja yang didapat oleh perusahaan atas pegawai akan terwujud.

Didalam organisasinya dinas kelautan dan perikanan mentawai juga berperan menciptakan kinerja yang dihasilkan setiap orang pegawainya untuk terus menciptakan motivasi yang akan dialami selama perkembangan dan pengalaman pekerjaan yang mereka hasilkan selama kegiatan yang mereka ciptakan setiap waktu yang dihabiskan dalam organisasi atau tempat dia bekerja.kinerja yang diberikan pegawai akan mengimbas pada kemajuan organisasi dan kita akan mengetahui gambaran motivasi setiap pegawai atas pencapaian kinerjanya. Emosi yang dihasilkan yang menciptakan motivasi lalu member kinerja yang tinggi dalam organisasi akan member dampak yang paling signifikan untuk kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja pegawai pada organisasi dinas kelautan dan perikanan akan memberi dorongan terhadap kemajuan dalam bidang perikanan dan kelautan guna mengolah dan mengurus teknologi yang semakin maju ini dan seterusnya akan dapat memberi dorongan terhadap visi dan misi orgnisasi.kemajuan kinerja yang diberikan pegawai juga nantinya turut andil dalam pembangunan dan kemajuan dinas kelautan dan perikanan, kinerja sangat erat hubungannya dengan motivasi yang nantinya akan timbul sebab kinerja yang tela dilakukan dalam organisasi.

Dalam mencapai tujuan, apakah itu visi ataupun misi dinas kementerian perikanan dan kelautan yang paling penting diperhatikan yakni memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia yang berada dalam ruang lingkup dinas. Sebagai sumber daya manusia yang menjadi bagian tiang berlangsungnya kegiatan yang ada di dinas kementerian perikanan dan kelautan. Kinerja dalam lingkup memajukan kepentingan organisasi daripada pribadi disaat mereka bekerja atau melakukan kegiatan, menandakan adanya motivasi dalam diri pegawai utnuk selalu mementingkan urusan organisasi ataun dapat dikatakan untuk memajukan organisasi yang mereka sandang bersama untuk mewujudkan tujuan, visi maupun misi organisasi.

Menurut (Linawati, 2017) Kinerja yakni pandangan untuk mencapai kinerja ataupun kegiatan kerja, kebijaksanaan didalam pencapaian visi ataupun misi instansi, Diantara kinerja maupun motivasi mempunyai keterkaitan yang paling erat sebab kinerja seseorang tergmbarkan dengan kemampuan orang

Pengaruh Motivasi Kerja...(Susanti, Putra)

ISSN: 2556 - 2278

tersebut dalam mengemban tugas yang diberikan dengan baik dan mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang baik yang diberikan seorang pegawai sebagai timbal balik dari pekerjaan yang telah diberikan atas motivasinya dalam bekerja.

Motivasi yang dialami pegawai juga bisa didasari adanya pekerjaan yang terus menerus dan terjadi penilaian terhadap hasil dari kerja yang sudah diselesaikan. Motivasi terlahir dari sifat pegawai didalam melalui suasana kerja di tempat kerja ataupun organisasi (Susanti, 2018). Tujuan dari adanya organisasi yakni membentuk kerjasama baik antar individu maupun tim yang memiliki sikap yang positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat motivasi kerja yang nantinya akan mencapai suatu kinerja yang maksimal.

Dasarnya seorang individu yang dicari oleh suatu organisasi yakni seseorang yang dalam bekerja memiliki motivasi yang tinggi. Seorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja biasanya selalu merasa nyaman dengan hati yang senang menjalani pekerjaannya, mampu mengembangkan dirinya untuk lebih maju bekerja secara maksimal dan merasa puas dalam bekerja (Anoraga, 2001). Menurut (Munandar, 2010) besarnya motivasi dapat dilihat dari seseorang menjalankan proses untuk berusaha memperkecil masalah yang ada saat bekerja hingga dapat menggapai tujuan organisasi. Motivasi yang telah didapatkan seseorang dalam organisasi akan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang akan dijalani dalam proses kerja mencapai visi dan misi.

Motivasi kerja seorang pegawai akan berkelanjutan jika suatu organisasi melakukan konsolidasi dalam organisasinya terhadap pengawasan kinerja yang nanti hasilnya akan mengarah kepada tingkat kematangan kinerja yang akan dihasilkan untuk visi dan misi kedepannya.

#### Keterkaitan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi yakni kemauan atau dorongan psikologis didalam diri seseorang untuk mencapai tujuannya (Simamora, 2006). Dengan kata lain proses dimana seseorang untuk mendorong dirinya untuk melakukan kegiatan kegiatan yang dilakukannya untuk menuju tujuannya. motivasi yang diberikan pegawai merupakan tolak ukur dari kinerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam penyelesaian tugasnya atau pekerjaannya. Motivasi yang telah didapat akan memberikan dorongan juga dari tingkat keberhasilan untuk lebih maju kedepannya demi kepentingan organisasi.

Defenisi diatas sejalan dengan kesimpulan yang terdapat pada penelitian sebelumnya tentang motivasi dan kinerja yakni penelitian (Puspitawati, 2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang”. Dapat kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Kunartinah, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi adanya pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Sesuai argumentasi di atas, hipotesis pertama yang dapat dibangun adalah sebagai berikut :

H: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif karena menggunakan angka-angka sebagai data (Nazir, 2009). Adapun objek penelitian yang dibahas pada penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sedangkan subjek penelitian ini adalah pegawai/karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Populasi yakni keseluruhan dari karakteristik ataupun dari hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni semua Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai yang ada berjumlah 45 (empat puluh lima) orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Arikunto yang menyatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya yakni total sampel. Dengan ini sampel digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel yang dipakai variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Motivasi kerja (X)	Suatu keadaan kinerja meningkat dan lebih semangat untuk menyelesaikan kerja	1. Memotivasi diri sendiri 2. Tekun 3. Memiliki kemauan keras 4. Bekerja tanpa awasan 5. Suka tantangan 6. Memikirkan perbaikan 7. Berorientasi pada Hasil	(Syofyan, 2017)
2	Kinerja Pegawai (Y)	Menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu	1.kualitas kerja 2.ketepatan waktu 3.Inisiatif 4.Komunikasi	(Sedarmayanti, 2009)

Sumber: Bernardin Russel dikutip Sudarmanto (2009)

### Teknik Analisa Data

Dalam mempermudah pengukuran setiap item pertanyaan, hingga akan diberi skor ataupun nilai berdasarkan ukuran interval maupun rasio. Skala yang didasari dari rangking, diurutkan menjadi skala likert yang digunakan dalam penelitian. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Image et al., 2014). Dalam penelitian ini sebelum uji asumsi klasik maka akan dilakukan uji validitas dan realibilitas kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Validitas yakni pengujian kevalidan dan kuisioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan suatu alat ukur mencermati dalam melakukan pengukuran (Azwar. 2003). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk

menentukan item-item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan pada tabel *rproduct moment*.

Realiabilitas yakni suatu indeks yang menunjukkan pengukuran menghasilkan hasil yang dapat di percaya. Menurut (Azwar, 2003) rumus koefisien *cronbach Alpha* digunakan untuk menguji kosioner realiable atau tidak.

Dewi et al., (2014) mengatakan uji normalitas Uji kolmogrov smirnov , dimana terdapat uji beda antara data yang di uji snormalitasnya dengan data normal baku, pengambilan keputusan dalam uji kolmogrov smidrnov adalah jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dikatakan tidak normal. sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data yang kita uji normal.

Dewi et al., (2014) mengatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *vwariance* dari residual satu pengamatan lain. Alat uji yang digunakan ialah alat uji Glejser. Karakteristik pengujianya yakni apabila hitung  $< t$  tabel, maka antara variabel bebas tidak terpengaruh heteroskedastisitas terhadap nilai residu lain, atau varians residual model regresi ini adalah homogeny, demikian sebaliknya.

Analisis regresi untuk menjawab hipotesis atau rumusan masalah. Analisis ini untuk menjawab tingkat ketergantungan variabel terikat dengan satu variabel bebas ataupun lebih variabel bebas dimana tujuan dapat mengestimasi dan mampu juga untuk memperkirakan rata-rata populasi ataupun rata-rata nilai variabel terikat dimana dalam satu persamaan atau satu model (Suharli, 2004). Persamaan model regresi dari penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Dimana Y merupakan Kinerja Pegawai;  $\alpha$  merupakan Konstanta;  $\beta$  merupakan koefisien regresi dari variabel independen; X merupakan Motivasi Kerja dan merupakan *error term* (faktor gangguan)

Hipotesis yang dibuat akan diteruskan dengan menggunakan uji hipotesis (*t-test*). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis persial (sendiri-sendiri). Dalam hal ini menguji pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, prosedur pengujianya yakni Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha artinya ada pengaruh secara parsial/individual antara variabel independen terhadap variabel dependen (Hadya, Begawati, & Yusra, 2017; Yusra, Hadya, & Fernandes, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian Validitas dapat digunakan untuk pengujian kevalidan kuisisioner. Validitas dapat menunjukkan sejauh apa ketepatan dan kecermatan dari alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003). Sebuah pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,300 (Zefriyenni, 2014). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Validitas Motivasi Kerja**

Item	$r_{hit}$	$r_{tabel}(0.300)$	Kesimpulan
1	0,752	0,300	Valid
2	0,822	0,300	Valid
3	0,833	0,300	Valid
4	0,740	0,300	Valid
5	0,502	0,300	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

**Tabel 3**  
**Validitas Kinerja Pegawai**

Item	$r_{hit}$	$r_{tabel}(0.300)$	Kesimpulan
1	0,716	0,300	Valid
2	0,860	0,300	Valid
3	0,838	0,300	Valid
4	0,893	0,300	Valid
5	0,857	0,300	Valid
6	0,886	0,300	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Dari hasil tabel di atas dapat dijelaskan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,300) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dalam variabel motivasi dan kinerja pegawai yakni valid.

### Uji Realibilitas

Realibilitas yakni suatu indeks yang menunjukkan pengukuran menghasilkan hasil yang dapat di percaya. Menurut (Azwar, 2003) rumus koefisien *cronbach Alpha* digunakan untuk menguji kuisisioner reliabel maupun tidak. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600 (Zefriyenni, 2014). dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4**  
**Uji Realibilitas**

Item	$r_{hit}$	$r_{tabel}(0.600)$	Kesimpulan
x1	0,784	0,300	reliabel
y	0,917	0,300	reliabel

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel ternyata diperoleh nilai alpha lebih besar dari *Cronbach's Alpha* > 0,600 dan dapat di simpulkan bahwa semuavariabel motivasi dan kinerja pegawai adalah reliabel.

**Uji Normalitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
0.455	0.986	Data normal

Sumber : Data diolah SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat seluruh variabel telah memenuhi syarat uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) sehingga data yang digunakan diketahui nilai signifikasi  $0.986 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 6**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi	0.07	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS

Pada tabel sebelumnya dapat dilihat seluruh variabel telah memenuhi syarat uji heteroskedastisitas sehingga data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dimana nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	T	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	3.732	0.001	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Hipotesis (H) diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada tabel di atas t hitung Motivasi Kerja sebesar 3.732 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dari hasil yang didapat yaitu t hitung sebesar 3.732 yang menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Sementara nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis a (H) diterima.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai**

Ada pengaruh motivasi terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Berlandaskan pada tabel 4.10 diatas sudah dipaparkan bahwa hipotesis diperoleh hasil estimasi variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang dapat melihat bahwa variabel motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

Motivasi yakni perwujudan dimana rasa ingin atau suatu dorongan psikologis seorang yang mencapai tujuannya, teori ini dikembangkan berdasarkan teori *hierarchy of needs* dari Maslow yang telah dikembangkan oleh Gordon (Simamora, 2006).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah telah dilakukan penelitian sebelumnya yang terkait motivasi ataupun kinerja pegawai oleh Putra (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian atau pembahasan dapat diambil kesimpulan penelitian yakni motivasi mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif pada pegawai Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jadi motivasi sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, tidak dipungkiri dalam organisasi akan meningkatkan kinerja terdapat diri mereka untuk mencapai motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti ingin menyampaikan terima kasih teruntuk pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan serta ucapan terima kasih Dinas Kementerian Keelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang peneliti perlukan.

Penghargaan dan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan”, terutama Program Studi Manajemen yang telah memberikan motivasi, mengizinkan dan memberikan tugas kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan penulisan jurnal ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmana, (2016). Kualitas sumber daya manusia. *Sdm*, 3–4.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Dewi wuryandani. (2015). Peluang dan tantangan sdm indonesiamenyongsong era. *Info singkat : ekonomi dan kebijakan publik, vwerwi*(17), 13–16
- Fabio, b.P., hubeis, m., & puspitawati, hd. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap komitmen organisaaasi yang berimplikasi pada kinerja karyawan. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*, 2(1), 91–104. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.1.91>
- Hadya, r., begawati, n., & yusra, i. (2017). Analisis efektivitas pengendalian biaya, perputaran modal kerja, dan rentabilitas ekonomi menggunakan regresi data panel. *Jurnal pundi*, 1(3), 1–35.
- Linawati, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Angkasa pura i bandar udara internasional ahmad yani semarang). *Kinerja*, 18(1), 81. <https://dwowi.org/10.24002/kinerja.v8i1.519>
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management 2*.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja: [sedarmayanti - belbuk.com](http://sedarmayanti-belbuk.com).
- Suharli, m. (2004). Mempengaruhi retudrn saham pada industrifood & beverages di bursa efek jakarta, 99–116.
- Susanti, i. (2018). Pengaruh disiplin kerja, peengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pt.mmw ddsutarno, ). (2017). Analisis psengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan dengan kepuasan konsumen sebagai variabel mediasi. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*,(3), 508g–516.
- Syofyan, h. (2017). Motivasi. *Pengaruh gaya belajars dan motivasi berprestasi terhadap hasil belajar ipa mahasiswa pgsd univerxsitas unggul*.
- Theodora, o. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt sejahtera motor gemilang. *Agora*, 3(2), 187r–195.
- Yusra, hadya & fernandes, (2017). Likuiditas , financial leverage , dan

prediktabilitas beta: pendekatan fowler and roke sebagai metode koreksi beta. *Jurnal bnefita*(1), 81–91.

Zefriyeni. (2014). Kebijakan pemberian kredit terhadap penetapan jumlah kredit ( studi kasus pada ued-sp amanah sejahtera kecamatan sningi hilirkabupaten kuantan sdingingi propinsi riau) *qelr*.