

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. IBUNDA  
DI KOTA MAKASSAR**

Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo<sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>,  
M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>3</sup>,

<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Makassar

tenri.sayu@unm.ac.id<sup>1</sup>, agungwk.unm@gmail.com<sup>2</sup>, ikhwan.maulana@unm.ac.id<sup>3</sup>

**Abstrak :** Penelitian bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar dan berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar secara parsial. Secara simultan berapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Semua pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda, dan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS versi 25 dengan menggunakan instrument pertanyaan yang telah diuji sebelumnya.

**Kata kunci :** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

*Abstract : This study aims to determine how much influence work motivation has on employee performance at CV. Ibunda in Makassar City and how much influence the work environment has on the performance of CV. Ibunda in Makassar City partially. Simultaneously how much influence motivation and work environment on employee performance CV. Ibunda in Makassar City. This type of research is a descriptive study that aims to convert raw data sets into a form that is easy to understand, in the form of more concise information. The variables in this study are work motivation and work environment as independent variables and employee performance as the dependent variable. Data collection techniques in this study is to use questionnaires and documentation. The data analysis techniques used in this study were validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing. All tests were carried out using the SPSS version 25 program. The results of this study indicate that simultaneously, work motivation and work environment variables have a significant effect on employee performance at CV. Ibunda, and partially the variables of work motivation and work environment also have a significant influence on employee performance based on the results of data processing with the SPSS version 25 program using a question instrument that has been tested previously*

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

---

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi

persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasukilingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalandalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada CV. Ibunda, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **a. Variabel bebas (*Independent*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

#### 1). Motivasi (X1)

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai CV. Ibunda yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari :

- a). Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)
- b). Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)
- c). Kebutuhan sosial (*social-need*)
- d). Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
- e). Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

#### 2). Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai CV. Ibunda pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat

mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja di ukur dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) terdiri dari :

- a). Suasana kerja
- b). Hubungan dengan rekan kerja
- c). Tersedianya fasilitas kerja
- d). Penerangan/cahaya
- e). Sirkulasi udara
- f). Kebisingan
- g). Bau tidak sedap
- h). Keamanan

### **b. Variabel Terikat (*Dependent*)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan CV. Ibunda di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah:

- 1). Kuantitas
- 2). Kualitas
- 3). Keandalan
- 4). Kehadiran
- 5). Kemampuan Bekerja sama

### **c. Pengukuran Variabel**

Cara mengukur tingkat stres kerja karyawan berdasarkan *stressor* dengan menggunakan alat bantu kuesioner dengan sistem skala likert, yaitu memberi nilai bobot dari skala satu sampai lima.

Pengukuran variabel diberikan penilaian sebagai berikut :

- a) Sangat tidak setuju = 1
- b) Kurang setuju = 2
- c) Netral = 3
- d) Setuju = 4
- e) Sangat setuju = 5

### **d. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

#### **1. Angket (kuesioner)**

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2005:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

#### **2. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005.:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik

dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum CV. Ibunda, dan data-data lain yang mendukung.

#### e. Rancangan Analisis Data

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

###### 1). Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2006:168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (dalam Suharsimi, 2006: 170) sebagai berikut :

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila  $N = 30$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $r$  tabel = 0,361 dengan ketentuan:

Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,361) = valid

Hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,361) = valid

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Ver 25 (*Statistical Product and Service Solution*) dimana  $r$  hitung tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

###### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006:178). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach (Suharsimi, 2006:196).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009:46) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60.

###### 3). Uji Asumsi Klasik

###### a). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006: 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika

data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b). Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

#### c). Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas. Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS Ver 25.

#### 4). Uji Hipotesis

##### a). Pengaruh $X_1$ , $X_2$ terhadap Y Secara Parsial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

##### b). Pengaruh $X_1$ , $X_2$ terhadap Y Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan ( uji F ) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

#### 6). Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ( $= 0\%$ ) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak

$r^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq r^2 \leq 1$ . Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor  $r^2$  atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*.

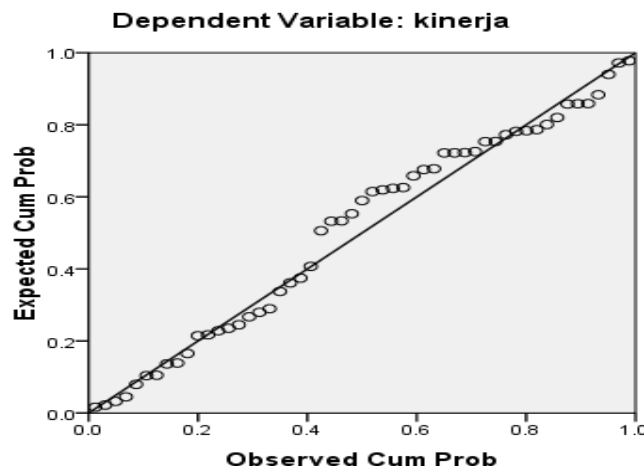
Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya  $R^2$  atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2009 : 83).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *normal probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Tabel. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
Motivasi	.180	.069	.378	2.619	.012
Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23.857 + 0.180 X_1 + 0.94 X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 23.857.

Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 23.857.

2. Koefisien Motivasi Kerja X1

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.180. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.180.

3. Koefisien Lingkungan Kerja X2

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0.94. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.94.

## Pembahasan

Kontribusi Lingkungan kerja yang belum besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Ibunda. Kondisi ini berdasarkan skor jawaban dari responden pada indikator pencahayaan di tempat kerja yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerja masih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karenapemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Adanya pencahayaan pada tempat kerja bisa diatasi dengan memasang lampupada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ibunda secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ibunda sebesar 37,6%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 62,4%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal.

Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

1. Secara parsial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda.
2. Secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda.
3. Secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda.

##### **Saran**

1. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan oleh sebagian karyawan serta dari indikator kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara karyawan dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar karyawan. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan hari tua. Dari kebutuhan sosial bisa diatasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi dengan karyawan agar hubungan karyawan makin erat, membuat kelompok kerja bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan membuat acara keakraban antar karyawan.
2. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel lingkungan kerja pada indikator pencahayaan yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerjamasih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karena pemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Diharapkan dari indikator pencahayaan bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan pemasangan kaca pada atap guna pencahayaan dari matahari disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa tenang dalam bekerja.

#### **V. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.



- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.