PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SEMAGI MUARA BUNGO

Yudhi Novriansyah, Ahmad Yusuf Al-Aziz

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muara Bungo

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Semagi Muara Bungo secara parsial dan simultan. Jumlah populasi sebanyak 50 orang dan sampel adalah berjumlah 50 orang dengan metode penarikan sampel menggunakan *Sampling Jenuh*.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 16,926 + 1,082X_1 + 0,353X_2 + e$ dan hasil dari Uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,974$ dan $t_{tabel} = 2,012$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,117$ dan $t_{tabel} = 2,012$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemudian berdasarkan uji secara simulatan secara bersama-sama (serentak) variabel independent yaitu nilai $F_{hitung} 40,599 > F_{tabel} 3,20$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel independent yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyaw*

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada prestasi kerja sumber daya manusia yang dinilai langsung oleh atasan/pimpinan perusahaan.

Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan Sumber Daya Manusia (SDM)

menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan, pada dasarnya apa yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan dukungan untuk mencapai tujuan perusahaan karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung dari baik dan buruknya kinerja karyawan di perusahaan tersebut, di mana setiap karyawan merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan dalam menjalankan semua aktivitasnya dan hal

ini akan berkaitan dengan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas adapun yang menjadi fenomenanya adalah motivasi kerja karyawan belum bisa dikatakan baik sedangkan lingkungan kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, namun jumlah tamu dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan meskipun hanya satu kali terjadi penurunan, penulis menduga bahwa besar pengaruh dan motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, untuk itu penulis menetapkan judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo"**.

Beberapa faktor penting yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja antara lain kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dengan cara apa kebutuhan serta tujuan tersebut dapat terealisasi. Ini berarti apabila karyawan menyukai pekerjaan, mereka menganggap bahwa tugas mereka penuh tantangan, dan umumnya mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara antusias, namun apabila karyawan tidak termotivasi maka kinerja karyawan tidak dapat maksimal dan tujuan

perusahaan tidak dapat tercapai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi. Pimpinan perlu memberikan motivasi dan arahan kepada karyawanya agar dapat bekerja dengan baik.

Hotel Semagi yang beralamat di Jln. Lintas Sumatera No. 68 Muara Bungo, tidak lagi sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa perhotelan yang hanya sekedar menerima tamu untuk menginap, tetapi mereka juga menyediakan fasilitas pendukung pelayanan jasanya, dengan menawarkan pelayanan superior dan sejumlah fasilitas kepada para tamu hotel, Hotel Semagi berkomitmen untuk menjaga kenyamanan penginapan semaksimal mungkin. Hotel ini menyediakan akses ke sejumlah pelayanan, termasuk *coffee shop*, ruang santai bersama/area menonton TV, bar tepi-kolam, transfer bandara/hotel, *dry cleaning*, fasilitas rapat, layanan antar jemput, *fitness*, lift, restoran dengan semua fasilitas yang ada tentunya hotel semagi juga membutuhkan sumber daya yang handal dan profesional terhadap pekerjaan yang akan di kerjakan. Adapun jumlah karyawan pada Hotel Semagi Muara Bungo dapat dilihat pada tabel berikut ini

Jumlah Karyawan Hotel Semagi Muara Bungo Tahun 2014 s.d 2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Selisih Jumlah Karyawan pertahun	Persentase (%)
1.	2014	62	-	-
2.	2015	58	(4)	(6,89)
3.	2016	60	2	3,33
4.	2017	56	(4)	(7,14)
5.	2018	50	(6)	(12)

Sumber : Hotel Semagi Muara Bungo, 2018

Dari tabel diatas dapat lihat bahwa jumlah karyawan mengalami peningkatan dan penurunan dimana pada tahun 2014

jumlah karyawan sebanyak 62 orang, pada tahun 2015 menurun menjadi 58 orang atau 6,89%, pada tahun 2016 meningkat

lagi menjadi 60 orang atau 3,33%, kemudian pada tahun 2017 menurun sebanyak 56 orang atau sebesar 7,14% dan tahun 2018 juga mengalami peningkatan yaitu sebanyak 50 orang atau 12%.

Berdasarkan data diatas peningkatan dan penurunan jumlah karyawan diduga disebabkan oleh yang pertama karyawan belum termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik karena perusahaan ini masih kurang dalam memberikan dorongan pada karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik atau kebutuhan akan prestasi, dan yang kedua kebutuhan kekuasan dalam perusahaan ini karyawan harus melalui proses yang panjang untuk peningkatan jabatan yang mana setiap karyawan mempunyai target pekerjaan yang harus diselesaikan kadangkala hal ini membuat jenuh karyawan sehingga karyawan berusaha mencari pekerjaan yang lain, yang ketiga kebutuhan akan

afiliasi (*need for affiliation*) merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja yang mana karyawan pada perusahaan masih terkesan bersifat individualisme atau personal karena setiap karyawan mempunyai target masing-masing dalam bekerja setiap bulannya dengan bidang pekerjaan atau program kerja yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan awal masing-masing karyawan sudah disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang diberikan, namun demikian masih ada karyawan yang belum termotivasi dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik, jika dilihat dari tingkatkinerja karyawan belum bisa dikatakan optimal, hal ini dapat dilihat dari jumlah tamu yang datang untuk menginap pada Hotel Semagi Muara Bungo, untuk lebih jelas dilihat pada tabel berikut ini :

Jumlah Tamu Pada Hotel Semagi Muara Bungo Tahun 2014 s.d Tahun 2018

No	Tahun	Jumlah Tamu (Orang)	Selisih Jumlah Tamu Pertahun	Persentase (%)
1.	2014	7.061	-	-
2.	2015	8.191	1.130	13,80
3.	2016	10.589	2.398	22,65
4.	2017	10.511	(78)	(0,74)
5.	2018	11.222	711	6,34

Sumber : Hotel Semagi Muara Bungo, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah tamu pada tahun 2014 jumlah tamu 7.061 orang, tahun 2015 meningkat sebanyak 8.191 orang dengan persentase 13,80%, tahun 2016 jumlah pelanggan mengalami peningkatan yaitu sebesar 10.589 orang atau 22,65% sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 10.511 orang atau (78)% sedangkan pada

tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 6,34%.

Motivasi adalah suatu keinginan yang dapat dicapai melalui hasil kerja yang optimal. Seandainya motivasi kerja kurang maka kinerja karyawan juga tidak dapat terlaksana semaksimal mungkin, lingkungan kerja sangat berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dimana karyawan tidak akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang oleh lingkungan yang mendukung dan kenyamanan karyawan didalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sangat tergantung pada lingkungan tempat

mereka bekerja. Jika ada hal-hal yang mengganggu pada lingkungan tempat karyawan bekerja maka secara langsung akan berdampak buruk pada konsentrasi bekerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan keterangan diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Keterangan : ————— Secara Parsial
 ----- Secara Simultan

Skema Kerangka Konseptual Motivasi KerjaDan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H₀: Tidak terdapat pengaruhmotivasi kerja dan lingkungan kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawandi Hotel Semagi Muara Bungo.
 H_a: Terdapat pengaruhmotivasi kerja dan lingkungan kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawandi Hotel Semagi Muara Bungo.

2. H₀:Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawandi Hotel Semagi Muara Bungo.

.H_a: Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawandi Hotel Semagi Muara Bung

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dari penelitian ini pada tabel berikut ini :

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,926	3,589		4,717	0,000		
	Motivasi Kerja	1,082	0,121	0,881	8,974	0,000	0,810	1,234
	Lingkungan Kerja	0,353	0,111	0,312	3,177	0,003	0,810	1,234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.33 yakni hasil olahan data regresi linier berganda, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 16,926 + 1,082X_1 + 0,353X_2 + e$$

Analisis bentuk persamaan regresi linier berganda diatas sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 16,926 artinya apabila variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai nol, maka Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 16,926.

- Koefisien regresi (X_1) = 1,082 ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan (0,05) terhadap kinerja karyawanan setiap terjadi perubahan variabel kemampuan kerja sebesar 1 satuan, sementara variabel motivasi kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,082satuan.
- Koefisien regresi (X_2) = 0,353 ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan (0,05) terhadap kinerja

karyawan dan setiap terjadi perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan sementara variabel lingkungan kerja di asumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,353 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji-t

Uji-t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Nilai

t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan Program *Software* SPSS versi 25.00 *for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni diperoleh dengan derajat bebas (n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel x dan y). Menurut (Sugiyono, 2012) $df = n - k$ ($n = 50$, $k = 3$), jadi $50 - 3 = 47$ dan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ ($0,05 : 2 \text{ tailed}$) = 0,025 maka dapat diperoleh untuk t_{tabel} sebesar adalah 2,012.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,926	3,589		4,717	0,000		
	Motivasi Kerja	1,082	0,121	0,881	8,974	0,000	0,810	1,234
	Lingkungan Kerja	0,353	0,111	0,312	3,177	0,003	0,810	1,234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji parsial motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y)

Uji parsial kemampuan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,974$ dan $t_{tabel} = 2,012$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji parsial lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)

Uji parsial lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}
=

3,117 dan $t_{tabel} = 2,012$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil uji F (secara serentak) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408,707	2	204,353	40,599	,000 ^b
	Residual	236,573	47	5,033		
	Total	645,280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Tabel 4.35 Memperlihatkan nilai F hitung adalah 40,599 dengan tingkat signifikan 0,05. Menurut (Duwi Priyatno, 2009) $Df = n - k - 1$ atau $50 - 2 - 1 = 47$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,20. Dimana nilai $F_{hitung} 40,599 > F_{tabel} 3,20$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitumotivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam *output*

SPSS, koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.36 sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,796 ^a	0,633	0,618	2,24354	2,274

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) = 0,663 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial ditunjukkan bahwa kesimpulan yang diambil dari setiap variabel independent yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang dipersepsikan yaitu:

- a. Uji parsial motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,974$ dan $t_{tabel} = 2,012$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka

dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji parsial lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,117$ dan $t_{tabel} = 2,012$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara simultan ditunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 40,599 > F_{tabel} 3,20$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel independent yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan
 3. Dari hasil pengujian koefisien determinasi maka diperoleh $Rsquare$ sebesar 0,868 angka ini menyatakan bahwa

variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis sebelumnya maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dengan indikator yang terendah adalah prestasi, hendaknya semua karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya agar pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal.
2. Variabel lingkungan kerja indikator yang terendah adalah penerangan, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan keadaan ruangan kerja karyawan agar karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja.
3. Variabel kinerja karyawan indikator yang terendah adalah kuantitas kerja, yang mana hendaknya karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4. Penelitian ini menggunakan tiga variabel untuk mengukur motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengambil variabel bebas lainnya untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Akbar, 2012. *Instrumen Perangkat Pembelajaran*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index, Jakarta
- Dwi, Septianto, 2010. *Pengaruh Lingkungan Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patajaya Raya Semarang*, Jurnal Universitas Diponegoro Semarang
- Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo, 2014. *Buku Pedoman Bimbingan dan Skripsi*, Muara Bungo.
- Fariz, Ramanda, 2013. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*, Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Hariandja, Effendi, 2002. *Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusni, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba. Jakarta.
- Ishak, Arep. 2003. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Iskandar, Mulia, 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan*, Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan
- Ika, Rahmatika, 2014. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor*, Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta.
- Moenir, H.A.S, 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*: Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Priyatno Duwi, 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Septida, Hardiyanti, 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT CIMB Niaga Auto Finance Cabang Lubuk Pakam*, Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Soeroto, 2002. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sri Purwati, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anindya Mitra Intenasional* Yogyakarta, Jurnal Universitas Ahmad Dahlan

Sudjana, 2001, *Metode Statistika*, Edisi Revisi, Cet. 6,: Tarsito, Bandung

Sukanto, Handoko,. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan keempat belas. Penerbit BPFE, Yogyakarta

Sugiyono, 2012. *Statisatika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung

Sutrisno Edi, 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Umar, Husein, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi 6 PT. Raj