



DAMPAK MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Inas Atsilah

Program Studi Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Jl. Halim Perdana Kusuma No.1, Jakarta Timur

ABSTRAKSI

Manajemen sumber daya manusia-SDM (*human resource-HR management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Salah satu hal yang paling penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi adalah tingkat kinerja karyawan. Hal-hal yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melihat beberapa faktor, antara lain adalah motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 76 karyawan . Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 20, dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, lead-ing, & controlling dalam setiap aktivitas / fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi,

demosi, & transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi,2008).

Manajemen sumber daya manusia-SDM (*human resource-HR management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, karyawan-karyawan tersebut harus *dibayar*, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. Karyawan-karyawan juga harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur. Setiap aktivitas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Penelitian mengenai persoalan-persoalan ini dan pengetahuan dari pendekatan-pendekatan yang berhasil membentuk dasar untuk manajemen SDM. Dalam sebuah lingkungan di mana angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM, harus terus berubah dan berkembang. Hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global (Robert dan Jackson,2006).

Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan – kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* pada manusia. Perkataan tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Sadili,2010). Mangkunegara (2000) dalam Hestisani, dkk, (2014) kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan pada dewasa ini dituntut untuk bisa menghadapi perubahan kondisi sosial, ekonomi dan politik pada suatu negara. Untuk bisa menghadapi kondisi – kondisi yang tidak terduga tersebut, organisasi atau perusahaan perlu mempersiapkan diri yaitu salah satunya dengan mempersiapkan karyawannya. Mempersiapkan karyawan dalam hal ini adalah dengan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena seperti yang kita ketahui bahwa karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan pelaksana kegiatan manajemen mulai dari hal perencanaan sampai dengan hal evaluasi. Sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar bisa bersaing dengan dunia global dan memiliki sebuah keunggulan.

Seperti halnya yang juga berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui penelitian terhadap pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja yang dialami oleh karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) dalam Hestisani, dkk, (2014) kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Motivasi

Winardi (2002) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Sedangkan Robbins dan Timothy (2009) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

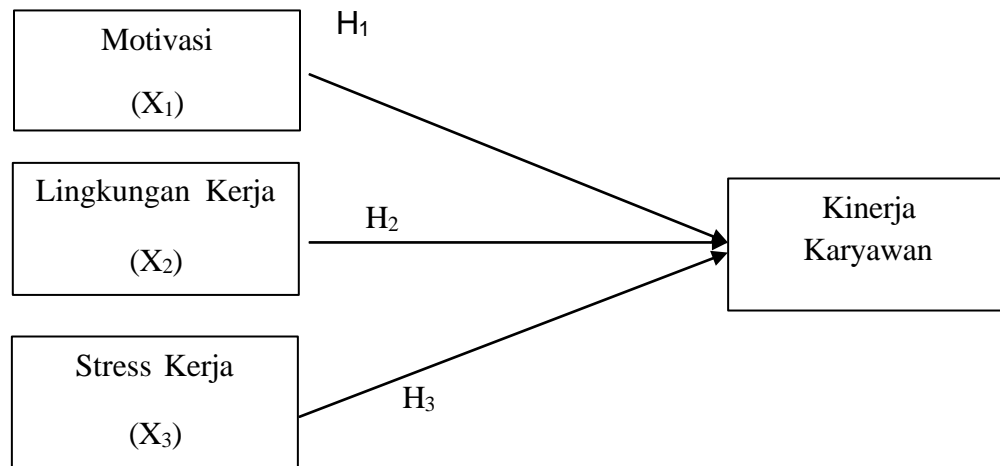
3. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2007) menjelaskan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ia juga menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu Lingkungan Kerja Fisik (pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (struktur kerja, tanggung jawab kerja, kerjasama antar kelompok, kelancaran berkomunikasi).

4. Stress Kerja

Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan stres (*stress*) sebagai respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Menurut Handoko (2008) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya (Siregar, 2013:38). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Timothy (2009) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai sesuatu atau tujuan yang diinginkan. Dorongan dari dalam diri individu tersebut yang bisa digunakan oleh perusahaan untuk bersama-sama dengan para karyawan mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Jadi, hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan adalah

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2007 : 18) dalam Prasetyo, dkk (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dukungan suasana lingkungan kerja yang kondusif maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, hubungan variabel antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2008) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, hubungan antara variabel stress kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah

H_3 : Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

1. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

a. Motivasi (X_1) Maslow (dalam Robbins dan Timothy 2009)

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi

b. Lingkungan Kerja (X_2) diukur melalui (Kristiawan dan Suprayitno,2009)

- 1) Kebersihan ruangan
- 2) Tidak bising
- 3) Pertukaran udara yang cukup baik
- 4) Peralatan kerja memadai dan modern
- 5) Hubungan kerja dalam lingkungan

c. Stress Kerja (X_3) diukur melalui (Handoko,2008) :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 4) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 5) Masalah-masalah pribadi

d. Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui (Yensy,2010) :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas kerja
- 5) Kemandirian
- 6) Hubungan personal

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari obyek penelitian yang menjadi sumber data penelitian (Siregar.2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 304 karyawan. Sampel

merupakan suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Siregar,2013). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan, maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

N = Ukuran sample

e = Tingkat kesalahan dalam meraih anggota sampel yang ditolerir. Dalam penelitian ini "e" ditetapkan sebesar 10%.

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel yang akan diambil dari total populasi adalah sebesar 75,25 sehingga dibulatkan menjadi 76 responden agar hasil dari penelitian ini dapat maksimal. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik random sampling.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar,2011). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan yang diperoleh penulis melalui kuesioner tentang motivasi, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan.

4. Metode Analisis Data

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

Masing-masing pengklasifikasian skor harus ditentukan terlebih dahulu dengan cara sebagai berikut :

$$\text{interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah panjang}}$$

sehingga dapat intervalnya = $((5-1)/5) = 0,80$ standart untuk kategori lima kelas adalah

- a. 1,00 – 1,80 = sangat rendah d. 3,41 – 4,20 = baik tinggi
 b. 1,81 – 2,60 = rendah e. 3,41 – 4,20 = baik tinggi
 c. 2,61 – 3,40 = cukup rendah

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehinggadiharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 20.

5. Uji Kualitas Data Regresi Linier Berganda

Data pengamatan biasanya tidak hanya disebabkan oleh satu variabel melainkan oleh beberapa atau bahkan banyak variabel (Umar,2011).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Umar,2011):

$$Y = a + b X_1 + c X_2 + \dots + k X_k$$

Koefisien-koefisien a,b,c,...k dapat dicari dengan berbagai cara, misalnya dengan cara kuadrat terkecil atau pun matrik. Bila perhitungannya dilakukan secara manual akan lebih tidak efektif bila dibandingkan dengan memakai alat bantu komputer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model memiliki distribusi normal, juga terbebas dari multikolinearitas dan heterokedastisitas, Dengan demikian, motivasi, lingkungan kerja, dan stress kerja dapat digunakan untuk meneliti kinerja karyawan.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan rasa aman kepada para karyawan yang memiliki nilai indeks rata – rata tertinggi dibanding dengan indikator – indikator lainnya. Rasa aman yang di dapat oleh para responden dalam hal ini adalah ketika para responden bekerja, mereka mendapatkan perlindungan kerja dari pihak perusahaan, misalnya perusahaan memberikan masker untuk karyawan pada bagian pengecatan. Hal tersebut dilakukan oleh perusahaan demi terciptanya rasa aman yang akan timbul dalam diri para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Pamesti, dkk (2014), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi atau baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa perusahaan mempunyai peralatan yang modern dan memadai dalam menunjang aktivitas para karyawan yang mendapatkan nilai indeks tertinggi dibandingkan dengan

indikator – indikator lainnya yaitu pencahayaan ruang kerja sangat baik, suhu ruang kerja yang menunjang aktivitas, suasana organisasi sangat ramah, dan tidak adanya suara bising yang mengganggu para karyawan. Mereka sangat memperhatikan peralatan – peralatan kerja yang akan digunakan oleh karyawan. Mereka menggunakan peralatan kerja yang modern. Tujuan utamanya adalah agar proses produksi berjalan dengan efektif dan efisien serta agar kinerja karyawan lebih meningkat dengan adanya peralatan – peralatan kerja yang lebih modern tersebut.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Prasetyo, dkk (2014), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi stress kerja yang terjadi pada karyawan, maka kinerja karyawan yang akan dihasilkan akan menurun. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan memiliki masalah pribadi yang cukup tinggi dengan ditunjukkan oleh nilai indeks tertinggi di antara indikator – indikator pertanyaan lainnya seperti peralatan kerja yang bekerja dengan baik, beban kerja yang berlebihan, deadline yang membuat terdesak, serta hubungan dengan karyawan lain yang kurang baik. Masalah pribadi yang timbul dalam diri para karyawan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak fokus dalam mengerjakan tugasnya. Stress kerja yang terjadi berlarut – larut akan membuat karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan- keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan oleh perusahaan. Hal – hal ini akan berdampak kurang baik pula pada keberlangsungan hidup perusahaan beserta para karyawannya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Dewi, dkk (2014), bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Jakarta Timur.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Jakarta Timur.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan

bahwa stress kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan di Jakarta Timur.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja menjadi variabel pertama (dominan) yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah baik. Namun, rata – rata indeks terendah diperoleh pada indikator tentang penilaian para karyawan terhadap suasana dalam organisasi yang dianggap kurang ramah. Perusahaan bisa mengatasi hal ini dengan memperbaiki suasana di dalam perusahaan. Cara nya adalah dengan memperbaiki komunikasi antar semua pihak dalam perusahaan. Membentuk sistem informasi yang terstruktur, agar tidak terjadi kesalahan dalam komunikasi, misalnya dengan membuat papan pengumuman atau pengumuman melalui loudspeaker. Membuat komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan menjadi lancar dan harmonis, misalnya dengan membuat rapat rutin, karena dengan komunikasi dua arah yang baik, akan membuat suasana dalam organisasi menjadi lebih nyaman.
2. Motivasi menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang dirasakan karyawan sudah baik, terutama dalam hal adanya perasaan aman yang dirasakan para karyawan saat mereka berada dalam lingkungan kerja. Namun, para karyawan merasa belum mendapatkan kebutuhan yang layak, yakni dengan ditunjukkan oleh rata – rata terendah pada indikator tersebut. Perusahaan dapat mengatasi hal tersebut yaitu dengan cara memberikan penghargaan untuk para karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam setiap bulan nya. Penghargaan tersebut bisa berupa memberikan predikat sebagai karyawan dengan kinerja terbaik dengan cara memajang nama dan foto karyawan berprestasi tersebut di tempat yang sering dilewati para karyawan perusahaan (misal : pintu keluar masuk perusahaan). Sedangkan hadiah nya bisa berupa uang ataupun bahan-bahan pokok yang besarnya sudah harus disetujui oleh pihak perusahaan.
3. Stress kerja menjadi variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada variabel stress kerja, para karyawan memberikan nilai rata-rata tertinggi terhadap pertanyaan mengenai stress yang bersumber dari masalah pribadi yang kemudian akan membuat karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja. Dalam mengatasi turunnya kinerja karyawan yang diakibatkan hal tersebut, perusahaan seharusnya memberikan ketegasan kepada karyawan nya untuk memilih tetap bekerja dalam perusahaan atau keluar dari perusahaan. Karena mengingat semua karyawan harus memiliki sikap profesionalitas, salah satunya dengan cara tidak membawa masalah pribadi ke dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*. Volume 9. Nomor 2. Tahun 2013. Universitas Islam Nahdlatul Ulama. Jepara.
- Ernawati. 2010. "Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2 Oktober 2010 : 100 – 112. Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Edisi Ketujuh. Cetakan Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Jakarta Timur.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan Keenam Belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hestisani, Hindria, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra. 2014. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng". *e-Journal Bisma*. Volume 2. Tahun 2014. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi Kesembilan. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pamesti, Rahemas, Handoyo Djoko dan Sari Listyorini. 2014. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan". *Diponegoro Journal of Social*. Halaman 1 – 10. Universitas Diponegoro. Jakarta Timur.
- Prasetyo, Catur, Ari Prdhanawati dan Widiartanto. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Jakarta Timur". *Journal of Social and Politic*. Hal 1 – 9. Universitas Diponegoro. Jakarta Timur.
- Rahman, Abdul. 2013. "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala". *e-Jurnal Katalogis*. Volume 1. Nomor 2. April 2013. Universitas Tadulako. Donggala.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi Kedua Belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ketujuh. PT.

Refika Aditama. Bandung.

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan ke 1. Kencana Pemuda Media Group. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sondang, Siagaan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.
- . 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketiga Belas. CV Alfabeta. Bandung.
- Tampubolon, Manahan. 2012. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour) Perspektif Organisasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua belas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- W Priyo, Raditya, Taher Alhabsji dan Mohammad Al Musadieg. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 11 No. 1 Juni 2012. Universitas Brawijaya. Malang.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan Manajemen*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yensy, Nurul Astuty. 2010. *Jurnal Kependidikan Triadik*. Volume 13. No. 1. April 2010. Hal. 33 – 42. Universitas Bengkulu. Bengkulu.