

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA SERTA TINGKAT
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada PT. Indoturbine Jakarta)**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Memenuhi Tugas dan Syarat – Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis



TITIS WINDIARA

B 200 100 115

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA SERTA TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Indoturbine Jakarta)

Yang ditulis oleh :

TITIS WINDIARA
B 200 100 115

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, July 2014

Pembimbing Utama



(Drs. Wahyono, Ak, MA)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, S.E., M.Si)

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA SERTA TINGKAT
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada PT. Indoturbine Jakarta)**

**TITIS WINDIARA
(B200100115)
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email: winda_titiss@yahoo.com
ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja serta kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, lingkungan kerja, serta promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Indoturbine Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat analisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi, dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas ($0,636 > 0,05$). Variabel gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas ($0,680 > 0,05$). Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas ($0,002 < 0,05$). Variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas ($0,013 < 0,05$).

Kata kunci: Motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja, dan promosi jabatan.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Karyawan sebagai pelaku dalam kinerja perusahaan memiliki nilai penting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan saat kinerja karyawan meningkat, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Menurut Marhot Tua E.H. (2002:35) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara seperti memotivasi karyawan serta peduli dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, lingkungan kerja, serta adanya promosi jabatan bagi para karyawan yang berpotensi dan berprestasi.

Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kesejahteraan karyawan seperti gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja menurut Siagian (2004:138) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain motivasi kerja, cara untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah memperhatikan unsur kesejahteraan karyawan. Peningkatan kesejahteraan karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan berupa gaji yaitu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan (Rivai, 2004:379). Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan meliputi lingkungan fisik (sarana/prasarana) serta lingkungan sosial (interaksi antar karyawan) dapat memacu semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja serta adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berpotensi diharapkan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan karena perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Nugroho, 2009:28).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja (Manullang, 2004:166). Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri seorang karyawan atau motivasi yang berasal dari luar diri karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja, maka karyawan merasa tidak bergairah untuk melakukan suatu pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian dari Ernawati (2010) yang berjudul Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. Hasil penelitian ini menunjukan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

melalui uji secara parsial $p = 0,073 > 0,05$. Hasil penelitian Baharuddin Latief (2012) berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Mrga Mulia Sevindo Makassar, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil $\text{sig } 0,02 < 0,05$.

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan (Rivai, 2004:379). Gaji diberikan kepada karyawan pada awal atau akhir bulan. Dengan mendapatkan gaji para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini didukung penelitian Winarni (2013) yang berjudul Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja, dibuktikan nilai $t\text{-hitung } (6,383) > t\text{-tabel } (2,048)$.

H_2 : Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja menurut Bimo Walgito (1997:49) terdiri atas lingkungan fisik seperti sarana/prasarana serta lingkungan sosial seperti interaksi antar karyawan. Lingkungan kerja harus diperhatikan karena berhubungan dengan semangat kerja karyawan khususnya saat karyawan berada di tempat kerjanya. Penelitian Tri Widodo yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo, Salatiga). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan $\text{sig} (0,002) < 0,05$. Penelitian Tri Susilo berjudul Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT Indo Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik serta non fisik berpengaruh secara negatif terhadap stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Promosi jabatan ditujukan bagi para karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti kesempatan promosi jabatan. promosi adalah kenaikan jabatan, menerima kekuasaan, dan tanggung jawab sebelumnya (Manullang, 2004:154). Hasil ini didukung Penelitian Dion Yanuarman yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Aldefer (Studi di PT BPR Gunung Ringgit Malang). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan $\text{sig} (0,003) < 0,05$.

H₄ : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pemilihan sampel dan pengumpulan data

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indoturbine Jakarta. Jumlah karyawan di PT Indoturbine sebanyak 301 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yaitu karyawan yang bekerja di PT Indoturbine Jakarta. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pemilihan sampel bertujuan berdasarkan pertimbangan (*Purposive Sampling*) yaitu suatu metode pengambilan sampel yang disesuaikan dengan pertimbangan tertentu dan kriteria tertentu, adapun kriteria sampel yang digunakan yaitu:

- a. Terdaftar sebagai karyawan tetap (bukan karyawan *outsourcing*).
- b. Masa kerja lebih dari 15 tahun.

Definisi operasional dan pengukuran variabel

Motivasi kerja (X_1) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang dapat memberikan rangsangan dan dorongan serta semangat kerja pada karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab. Indikator motivasi kerja diukur secara ekstrinsik seperti jabatan karyawan, pujian yang diberikan oleh atasan, atasan yang memiliki kekuasaan atas peraturan kerja, serta hukuman untuk mendorong kedisiplinan karyawan.

Gaji (X_2) yang diberikan oleh perusahaan dimaksud sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Indikator pemberian gaji

diukur melalui tujuannya seperti ikatan kerjasama, kepuasan kerja, stabilitas karyawan, serta motivasi dari atasan maupun dari dalam diri seorang karyawan.

Lingkungan kerja (X_3) adalah suasana dimana para karyawan melaksanakan pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja diukur melalui lingkungan fisik meliputi kondisi lingkungan, sarana/prasarana kantor, serta lingkungan sosial yang meliputi interaksi antar personal dan gaya bekerja.

Promosi jabatan (X_4) adalah kebijakan suatu perusahaan dalam memberikan kesempatan para karyawannya untuk kenaikan jenjang karir. Indikator promosi jabatan diukur melalui adanya promosi jabatan tertentu, prestasi kerja karyawan, pengalaman, loyalitas karyawan, kesempatan yang sama dalam mendapatkan kesempatan, serta tanggung jawab karyawan.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yang menggambarkan suatu sifat atas pertanyaan yang diisi responden, yaitu :

SS (Sangat Setuju)	skor : 5
S (Setuju)	skor : 4
R (ragu-Ragu)	skor : 3
TS (Tidak Setuju)	skor : 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	skor : 1

Model Regresi

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja (MK), gaji (GJ), lingkungan kerja (LK), serta promosi jabatan (PJ) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (KK). Perhitungan akan dilakukan

dengan bantuan program *SPSS versi 17,00*. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi:

$$KK = a + \beta_1 MK + \beta_2 GJ + \beta_3 LK + \beta_6 PJ + e$$

Uji Ketetapan Model

Berdasarkan hasil uji menggunakan *SPSS Veri 17,00 Adjusted R²* sebesar 0,159 atau sebesar 15,9%. Artinya bahwa 15,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kesejahteraan karyawan ditinjau dari gaji, lingkungan kerja, serta promosi jabatan sedangkan sisanya 84,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,277 lebih besar dari F_{tabel} (4;44) sebesar 2,58. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja, serta promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F tersebut dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini fit.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogrov Smirnov Z* sebesar 0,960 dengan nilai signifikan atau p-value sebesar 0,316 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,316 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal. Berdasarkan uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadi

multikolinieritas atau dengan kata lain tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas karena seluruh nilai signifikansi $> 0,05$. Maka tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Dari hasil uji t, dapat dilihat variabel LK t hitung sebesar -3,245 dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel PJ t hitung sebesar 2,584 dengan nilai sig $0,013 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada variabel MK dan PG masing-masing mempunyai t hitung -0,477 dan 0,415 serta nilai signifikan 0,636 dan 0,680 yang semuanya $> 0,05$ yang berarti H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada MK serta PG terhadap KK.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung -0,477 dan nilai signifikan $0,636 > 0,05$. Motivasi kerja yang diteliti melalui motivasi ekstrinsik tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2010) bahwa

motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Karanganyar.

Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 0,415 dan signifikan $0,680 > 0,05$. Gaji yang diteliti melalui ikatan kerjasama, kepuasan kerja serta stabilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta. Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baharuddin Latief (2012) bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung -3,245 dan signifikan $0,002 < 0,05$. Lingkungan kerja yang diteliti meliputi kondisi kerja, fasilitas kerja, serta gaya bekerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta. Penelitian Tri Susilo berjudul Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT Indo Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik serta non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,584 dan signifikan $0,013 < 0,05$. Promosi jabatan yang diteliti melalui prestasi karyawan, loyalitas karyawan, serta tanggung jawab karyawan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Dion Yanuarmawan (2012) bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Gunung Ringgit Malang.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari analisis data yang dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $-0,477$ dan nilai signifikan $0,636 > 0,05$. Motivasi kerja yang diteliti melalui motivasi ekstrinsik tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2010) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Karanganyar.
2. Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $0,415$ dan signifikan $0,680 > 0,05$. Gaji yang diteliti melalui ikatan kerjasama, kepuasan kerja serta stabilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta. Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baharuddin Latief (2012) bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $-3,245$ dan signifikan $0,002 < 0,05$. Lingkungan kerja yang diteliti meliputi kondisi kerja, fasilitas kerja, serta gaya bekerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta.

Penelitian Tri Susilo berjudul Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT Indo Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik serta non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

4. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,584 dan signifikan $0,013 < 0,05$. Promosi jabatan yang diteliti melalui prestasi karyawan, loyalitas karyawan, serta tanggung jawab karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Dion Yanuarmawan (2012) bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Gunung Ringgit Malang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan atau kelemahan. Keterbatasan pada penelitian ini diharapkan akan dapat diatasi oleh penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Jumlah variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbatas, hanya dengan variabel motivasi kerja melalui motivasi ekstrinsik, kesejahteraan karyawan yang ditinjau melalui gaji, lingkungan kerja, serta promosi jabatan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan survey melalui kuisisioner, tidak dilengkapi dengan metode pengumpulan data lain.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pada bagian ini penulis akan menyampaikan beberapa saran seperti:

1. Untuk penelitian selanjutnya penulis mengharapkan agar penulis selanjutnya menambah indikator untuk variabel yang akan diteliti, serta menambahkan variabel seperti tunjangan atau bonus kerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya penulis mengharapkan agar peneliti selanjutnya menambahkan metode pengumpulan data, sebagai contoh menggunakan metode observasi dan wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2. Yogyakarta: BPFE.
- As'ad, Moh. 1999. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*. Yogyakarta: BPFE.
- Dessler, Glarry. 1986. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Ernawati, Ambarini. 2010. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko Hani, T. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hedjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Latief, Baharuddin. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Mega Mulia Servindo di Makassar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 1. No.2.
- Malayu S.P Hasibuan. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegaran Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot AMH Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Indriantoro, Nur & Bambang. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen, Edisi Pertama*, Jakarta: BPFE UI.
- Nurani, Taufik. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan (Studi kasus di lingkungan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta)*. Skripsi S1, UMS, Surakarta, Dipublikasikan.
- Poerdarminto W.J.S 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Rahayu Tri Vebriana, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Cabang Madiun. Vol.1 No.1*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktek)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Saraswati Eka Dian, 2012. *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey di PKU Muhammadiyah Baturetno)*. Skripsi S1, UMS, Surakarta, Dipublikasikan.
- Siagian P Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Susilo, Tri. *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja PT Indo Bali di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran, Bali*.
- Triyono Nugroho. 2009. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan" <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dan-kepemimpinan.html>. (10/12).
- Walgito, Bimo. 1997. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi
- Wibawanti Rani Vina, 2009. *Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi S1, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Dipublikasikan.
- Widodo, Tri. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kec. Sidorejo Kota Surakarta)*. Vol.3, No.5.

- Winarni. 2013. *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatigas Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Among Makarti. Vol.6, No.11.
- Yanuarman Dion, 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Bisnis, Vol.1, No1.
- Zainun, B. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.