

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PRESENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI CHE'ES RESTO SOLO**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

MAURIKA ROHLIH

B100100034

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

2014

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Artikel Naskah Publikasi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PRESENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CHE'ES
RESTO SOLO**

Yang ditulis oleh:

MAURIKA ROHLIH

B100100034

Penandatanganan berpendapat bahwa Artikel Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 28 November 2014

Pembimbing



Jati Waskito, SE., Msi.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Triyono, M.Si.

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan di CHE'ES RESTO SOLO, yang bertujuan untuk membuktikan serta menganalisis 1) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. 2) untuk mengidentifikasi manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa wawancara dan kuisioner. Pada penelitian ini mengambil sampel 50 karyawan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan yang diteliti adalah karyawan CHE'ES RESTO. Hasil regresi linier berganda, nilai konstan berpengaruh positif sebesar (4,545) koefisien regresi motivasi (0,387) berpengaruh positif, lingkungan kerja (0,303) berpengaruh positif dan presensi (0,113) berpengaruh positif.

Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 17,327 >$ dari $F_{tabel} = 2,80$. Dengan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$), berarti motivasi, lingkungan kerja dan presensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t, motivasi, lingkungan kerja, dan presensi berpengaruh signifikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil dari koefisien determinasi diperoleh angka koefisien sebesar (0,500). Berarti (50%). Variasi perubahan produktivitas dijelaskan oleh faktor-faktor motivasi, lingkungan kerja dan presensi. Sementara sisanya (50%) produktivitas dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. motivasi kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karena lebih tinggi dari lingkungan kerja dan presensi yaitu (50%).

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Presensi

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar industri menggunakan strategi yang digunakan untuk memberikan motivasi kerja. Kebanyakan literature dalam studi organisasi misalnya menurut Mitchell (1983) berpendapat bahwa sebuah organisasi bisa sukses apabila anggotanya mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggota organisasi secara bersama-sama ditentukan oleh motivasi anggota dan kemampuan mereka. Feldman dan Daniel (1983) menyatakan bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini penting karena dalam tingkatan tertentu kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya motivasi dan sebaliknya kurangnya motivasi tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan. Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi (Gana dan Fatima, 2011).

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. menurut Hasibuan (2007) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002), motivasi adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Banyak faktor yang mendukung seseorang termotivasi untuk bekerja. Faktor-faktor tersebut dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang.

Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal. Banyak orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak meskipun pekerjaan tersebut secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan, serta keadaan

lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dalam proses bekerja, meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Ada bahkan orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan kebanggaan yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil (Arep, 2002).

Motivasi kerja tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi karena dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses dalam mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan, pemberian motivasi akan membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan tugas mereka.

Jumlah sumber daya manusia yang besar dapat di gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga, tujuan dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi pada pemerintah daerah maupun pusat artinya, dari produktivitas nasional maupun regional dapat menunjang perekonomian secara makro ataupun mikro.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat meningkatkan kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di suatu lingkungan tidak dapat melakukan kegiatan lain selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerja. Adapun pengertian lingkungan kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, hari esok lebih baik dari hari ke hari.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999). Populasi penelitian ini adalah karyawan che'es resto yang berjumlah \pm 50 orang.

Sampel adalah bagian atau beberapa populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 1999). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (1999) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut antara lain : karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan che'es resto, dan karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 bulan. Hal ini dikarenakan pada tahun pertama kerja adalah dianggap sebagai tahun percobaan.

HASIL PENELITIAN

Uji Deskriptif Responden

Uji deskriptif responden penelitian meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

Tabel
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Distribusi Frekuensi Responden	
		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	24	48
2	Laki-laki	26	52
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil perhitungan di atas menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian dilihat dari jenis kelamin paling banyak laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (52%) sedangkan responden perempuan sebanyak 24 orang (48%). Hasil di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian paling banyak laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (52%).

Tabel
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No	Tingkat Umur	Distribusi Frekuensi Responden	
		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 25 tahun	20	40
2	25 – 40 tahun	27	54
4	> 40 tahun	3	6
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil perhitungan di atas menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian dilihat dari tingkat umur paling banyak antara 25-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang (54%) responden yang berumur < 25 tahun sebanyak 20 orang (40%), dan paling sedikit responden yang berumur > 40 tahun yaitu hanya sebanyak 3 orang (6%). Hasil di atas menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat umur responden penelitian paling banyak berumur antara 25-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang (54%).

Tabel
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Distribusi Frekuensi Responden	
		Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMP	5	10
2	SMA	30	60
3	SMK	13	26
4	D3	2	4
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil perhitungan di atas menunjukkan distribusi frekuensi responden penelitian dilihat dari pendidikan terakhir paling banyak SMA yaitu sebanyak 30 orang (60%) responden SMK sebanyak 13 orang (26%), responden SMP sebanyak 5 orang (10%), dan paling sedikit responden D3 yaitu hanya sebanyak 2 orang (4%). Hasil di atas menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden penelitian paling banyak SMA yaitu sebanyak 30 orang (60%).

Uji Deskriptif Data

Uji deskriptif data bertujuan mendeskripsikan data berdasarkan total skor variabel penelitian dilihat dari nilai minimum, maximum, dan mean.

Tabel
Hasil Uji Deskripsi Data Penelitian

Variabel Penelitian	Hasil Penelitian			
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Motivasi Kerja (X_1)	14	24	18.09	2.693
Lingkungan Kerja (X_2)	16	24	19.21	1.966
Presensi (X_3)	16	24	19.21	1.966
Produktivitas Kerja (Y)	17	25	19.56	2.222

Sumber: Data Primer Diolah (Lampiran 4)

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai minimum 14, nilai maksimum 24, nilai rata-rata 18,09, nilai standar deviasi 2,693, pada variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai minimum 16, nilai maksimum 24, nilai rata-rata 19,21, nilai standar deviasi 1,966, pada variabel absensi (X_3) diperoleh nilai minimum 16, nilai maksimum 24, nilai rata-rata 19,21, nilai standar deviasi 1,966, sedangkan pada variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai minimum 17, nilai maksimum 25, nilai rata-rata 19,56, dan nilai standar deviasi 2,222.

Uji Instrumen Penelitian

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Motivasi_1	0,580	0,279	Valid
2	Motivasi_2	0,849	0,279	Valid
3	Motivasi_3	0,787	0,279	Valid
4	Motivasi_4	0,847	0,279	Valid
5	Motivasi_5	0,791	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang terdiri dari 5 item pertanyaan dinyatakan valid, dibuktikan dengan diperolehnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ (nilai r_{tabel} dengan $N = 50$ orang sebesar 0,279 lihat

lampiran 6). Sedangkan nilai koefisien korelasi *product moment* (r_{hitung}) variabel motivasi kerja pada penelitian ini berkisar antara 0,580 sampai 0,849.

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Lingkungan_1	0,667	0,279	Valid
2	Lingkungan_2	0,818	0,279	Valid
3	Lingkungan_3	0,857	0,279	Valid
4	Lingkungan_4	0,742	0,279	Valid
5	Lingkungan_5	0,644	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 5 item pertanyaan dinyatakan valid, dibuktikan dengan diperolehnya semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai koefisien korelasi *product moment* (r_{hitung}) variabel lingkungan kerja pada penelitian ini berkisar antara 0,644 sampai 0,857.

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Presensi

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Presensi_1	0,914	0,279	Valid
2	Presensi_2	0,949	0,279	Valid
3	Presensi_3	0,953	0,279	Valid
4	Presensi_4	0,910	0,279	Valid
5	Presensi_5	0,369	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel presensi yang terdiri dari 5 item pertanyaan dinyatakan valid, dibuktikan dengan diperolehnya semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai koefisien korelasi *product moment* (r_{hitung}) variabel presensi pada penelitian ini berkisar antara 0,369 sampai 0,953.

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

1	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Produktivitas_1	0,664	0,279	Valid
2	Produktivitas_2	0,859	0,279	Valid
3	Produktivitas_3	0,791	0,279	Valid
4	Produktivitas_4	0,758	0,279	Valid
5	Produktivitas_5	0,670	0,279	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 5 item pertanyaan dinyatakan valid, dibuktikan dengan diperolehnya semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai koefisien korelasi *product moment* (r_{hitung}) variabel produktivitas kerja pada penelitian ini berkisar antara 0,526 sampai 0,717.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	r_{alpha}	$r_{nunnally}$	Kriteria
1	Motivasi Kerja	0,817	0,60	Handal
2	Lingkungan Kerja	0,780	0,60	Handal
3	Presensi	0,903	0,60	Handal
4	Produktivitas Kerja	0,792	0,60	Handal

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan handal atau dapat dipercaya, sedangkan nilai koefisien alpha antara 0,780 – 0,903.

Uji Asumsi Klasik

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	TOL	VIF	Kriteria
Motivasi Kerja	0,802	1,248	Tdk terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,902	1,107	Tdk terjadi multikolinearitas
Presensi	0,859	1,164	Tdk terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan masing-masing variabel bebas mempunyai nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas atau terjadinya hubungan antar variabel bebas.

Tabel
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	t_{hitung}	Prob.	Kriteria
Motivasi Kerja	1,831	0,074	Tdk terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	-0,169	0,866	Tdk terjadi heteroskedastisitas
Presensi	0,194	0,192	Tdk terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan masing-masing nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probability $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel IV.12.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Parameter	Coefficiens Regression	Std. Error	t_{hitung}	Prob.
Konstanta	4,545	2,510	1,811	0,077
Motivasi Kerja	0,387	0,114	3,395	0,001
Lingkungan Kerja	0,308	0,092	3,338	0,002
Presensi	0,113	0,047	2,407	0,020
F-Statistics	17,327	R Square	0,531	
Probability	0,000	Adjusted R Square	0,500	

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil perhitungan di atas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,545 + 0,387 X_1 + 0,303 X_2 + 0,113 X_3 + e$$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh simpulan:
 - a. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan Presensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja paling besar, sehingga disimpulkan motivasi kerja berpengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil uji t diperoleh simpulan:
 - a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
 - c. Presensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil uji F diperoleh simpulan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan Presensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Nilai koefisien determinasi diperolehnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,500 atau 50% variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan Presensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, agus. 1999. “ *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi* “ buku 2. Yogyakarta : BPFE.
- Andree Wijaya. 2009 . “ *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja* “ . Skripsi. Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ekonomi Widya Manggala, Semarang.
- Anis, M. Dkk, 2007. “ *Usaha Peningkatan Produktivitas Dengan Productivity Evaluation Tree (PET)*” Moduls Jurnal Ilmiah Teknik Industri. [http =://eprints UMS.AC.ID](http://eprints.UMS.AC.ID). di akses tanggal 2 april 2010,
- Anora, P .2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyono, B.T. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit IPWI: Jakarta.
- Damarma, 2001, “ *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”. Forum penelitian 22.
- Flippo, E. 1997. *Manajemen Personalialia*. PT Erlangga: Jakarta.
- Gana, Ali Baba, 2011, “ *The Effect of Motivation on Workers Perfromance (A case Study of Maiduguriflour Mill Ltd. Borno State, Nigeria)* “. Continental J. Social Sciences, Willolud Journal 4 (2), ISSN: 2141-4265, p. 8-13.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson dalam suharto dan budi cahyono. 2005. “ *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa* “.. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponogoro.
- Gomes, faustino cardoso. 2003. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “. Andi offset: Yogyakarta.
- Gozali, Imam. 2006. “ *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS* “. Semarang.
- Handoko, SP. Malayu. 2003. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003 “ *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia* “. Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 1986. “ *Organisasi dan Motivasi* “. Bumi Aksara: Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2003. “ *Organisasi dan Motivasi* “ Dasar Penelitian Produktivitas. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ivancevich M,John dkk .2007. “ *Perilaku dan Manajemen Organisasi,*” Jilid 1,Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Koberg, et. Al. 1999. “ *Antecedents And Outcomes Of Empowerment* “. *Forum Penelitian*.24 (1) : 71-91.
- Kuna wijaya. 1990. “ *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan* “. *Forum penelitian*, 1 (1) : 23.
- Kuncoro, Mudrajad (Ed.3). 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kusryanto, bambang. 2000. “ *Meningkatkan Efektifitas Karyawan* “. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Kusryanto. 1993. “ *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan* “. *Forum Penelitian*, 1 (1) : 22.
- Lidner. 2000. “ *Psikologi Eksperimen* “ Edisi Kedua. Universitas Sumatra Utara. *Forum Penelitian*, hal.16.
- Mangkunegara. 2002. “ *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* “. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Soegi Japranata.
- Mathis. 2001. “ *Human Resource Management*”. Edisi Kesepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. 2000. “ *Efektivitas Pelatihan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan* “. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan.
- Prawidya. 2010. “ *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Ristiana Nunung .2012. “ *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja*”. *Forum Penelitian*, hal.40.
- Robbin, P, Stephen, 2006, “ *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi* “. Jilid I dan II, Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, S.P. 2002. “ *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja* “. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihombing. 2004. “ *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* “. *Skripsi*. Semarang: Sekolah Tinggi Ekonomi Widya Manggala.

Steers, R. M; Porter, L. W; & Bigley, G.A. 1996. “ *Motivation and Leadership atau Work* ”. New York: McGraw Hill.

Sugiono. 2005. “ *Statiska Untuk Penelitian* “. Alfabeta: Bandung.

Terry dan Rue dalam budi cahyono. 2005. “ *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*”. *Forum Penelitian*, 1 (1) : 13-30.

Wingjosoebroto. 1992. “ *Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan* “. Yogyakarta: BPFE.