

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG SANGATTA**

Muhammad Awaluddin

Universitas Mulawarman
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
E-mail: deysinormalasari11@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Sangatta.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka di gunakan metode deskriptif, metode statistik dengan bantuan system komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 16) dengan menggunakan rumus Analisa Regresi Sederhana yang hasilnya adalah;

$$Y = 8,803 + 0,252x_1 + 0,284x_2$$

Hasil dari penelitian persamaan regresi bentuk Standardized coefficients di peroleh persamaan dengan tanda positif yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja (x_1) dan Lingkungan Kerja (x_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang bermakna bila variable Motivasi Kerja 0,252 (x_1) dan Lingkungan Kerja 0,371 (x_2) meningkatkan maka akan mendorong Kinerja Pegawai 8,803 (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Hasil pengujian model regresi dengan Uji t untuk variable Motivasi Kerja (x_1) di dapat, t hitung (2,277) > dari t table 1,674. Dan untuk variable Lingkungan kerja (x_2) diperoleh nilai t hitung (3,268) > t tabel (1,674). sehingga kedua Variabel hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti Motivasi Kerja (x_1) dan Lingkungan kerja (x_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Menurut Robert L. dan John H. (2006:378).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi, Menurut Siagian dalam Harpitarsi, (2012:12)

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu, Menurut Wursanto, (2005:301).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Hadirnya Bank BRI memberikan banyak manfaat kepada masyarakat untuk bisa hidup menjadi lebih baik dari segi finansial. BRI Cabang Sangatta salah satu Cabang yang berkomitmen untuk terus bisa melayani masyarakat. Untuk mencapai apa yang menjadi tujuan maka BRI Cabang Sangatta terus berusaha memperbaiki pelayanan disertai dengan perbaikan kinerja sumber daya manusia serta lingkungan kerjanya. Indikasi masih belum optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi keterlambatan di BRI Cabang Sangatta, yang tersaji dalam table berikut:

Tabel 1, Presentase Keterlambatan Karyawan BRI Cabang Sangatta Juli s/d Desember 2018

No	Bulan	Jumlah karyawan	Total kehadiran	Total keterlambatan	%
1	Juli	56	1120	109	9,73
2	Agustus	56	1120	80	7,14
3	September	56	1120	84	7,50
4	Oktober	56	1120	104	9,29
5	November	56	1120	55	4,91
6	Desember	56	1120	65	5,80

Sumber : SDM BRI Cabang Sangatta 2019 (data diolah)

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat keterlambatan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Sangatta dari jumlah 56 karyawan pada Tahun 2018 dari bulan Juli – Desember masih tinggi . Dan data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Sangatta masih belum maksimal karena masih terdapat karyawan yang terlambat kerja serta pegawai BRI Cabang Sangatta masih terdapat absensi pegawai yang tinggi.

Maka tujuan yang dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sangatta., dan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sangatta.

Kerangka Dasar Teori

A. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2009:184) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. (Sumber : Jurnal Dra. Umi Farida, MM, Sri Hartono, MM 2016:35)

Sedangkan menurut Rivai (2004:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Sumber : *Jurnal Mariya Ulfa Agustina 2018*)

Menurut Hasibuan (2005:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Sumber : *Jurnal Mariya Ulfa Agustina 2018*)

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus. (Sumber : *Jurnal Dra. Umi Farida, MM, Sri Hartono, MM 2015:19*)

Definisi lingkungan kerja menurut Stewart (dalam Presilia dan Octavia, 2012:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. (Sumber : *Jurnal Muhammad Kholil, H. Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS 2017:7*)

C. Kinerja

Istilah kinerja bersal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sumber : *Jurnal Eli Rahayu dan Ajimat 2018:10*)

Menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. (Sumber : *Jurnal Eli Rahayu dan Ajimat 2018:10*)

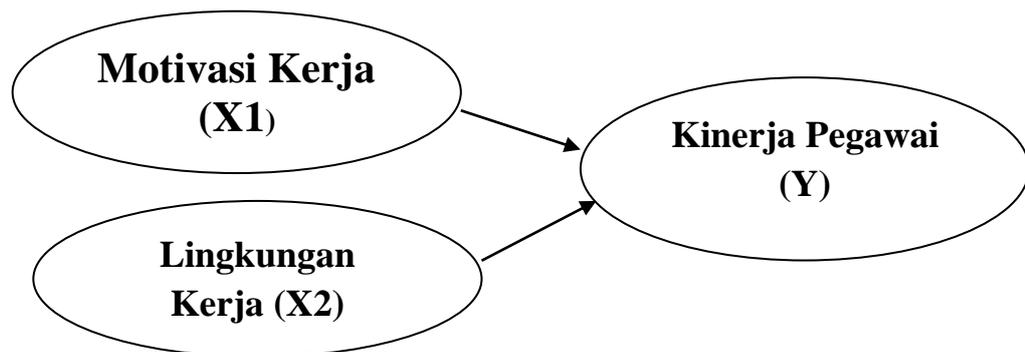
Menurut Wibowo (2010:7), mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. (Sumber : *Jurnal Eli Rahayu dan Ajimat 2018:10*)

Kerangka Pikir

Stephen P. Robbins dalam Solichin (2010:378), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (*Sumber : Jurnal Gabriela Stivani Sumolong, Michael Mantiri, Sofia Pangemanan 2018*).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sangatta dalam upaya meningkatkan kinerjanya memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai atau karyawan dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Dari konsep diatas menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang digambarkan oleh bagan di bawah ini :



Gambar 1 kerangka pikir

Sumber Goldstein dan Nathan,(2007), Sedarmayanti (2011)

2. Hipotesis.

Menurut Sugiyono (2007:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. (*Sumber : Jurnal Yahdi Kusnadi, Mutoharoh 2016*).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

- A. Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan Bank BRI Cabang Sangatta.
- B. Diduga ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Sangatta.

Metode Penelitian

A. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Sangatta 56 Orang.

2) Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:58). (*Jurnal Nurnalasari 2014:6*).

Dalam ketentuan pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto yaitu jika subyeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi, namun jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2006:112) (*Jurnal Ninoy Yudhistya Sulistia : 2013*). Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 100% dari populasi yang berjumlah 56 Pegawai.

B. Definisi Operasional

1. Variabel bebas

a. Motivasi Kerja

Adapun indikator Motivasi Kerja (X_1) dalam penelitian ini adalah:

- 1.) Gaji yang di berikan oleh perusahaan Ketaatan pada peraturan kerja
- 2.) Tunjangan perusahaan terhadap tenaga kerja.
- 3.) Fasilitas yang diberikan perusahaan.
- 4.) Penghargaan terhadap karyawan.
- 5.) Kesempatan untuk berkembang.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik tempat kerja dimana karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Sangatta melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja di ukur dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) terdiri dari:

- 1.) Suasana kerja
- 2.) Hubungan dengan rekan kerja.
- 3.) Tersedianya Fasilitas kerja.
- 4.) Penerangan/cahaya.
- 5.) Keamanan

2. Variabel terikat

Dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Sangatta yang merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Indikatornya sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas.
- c. Keandalan.
- d. Kehadiran dan tepat waktu.
- e. Kerjasama dengan rekan kerja.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Merupakan alat pengumpul data berbentuk pertanyaan yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Beberapa alasan digunakannya kuesioner adalah : (1) kuesioner terutama dipakai untuk mengukur variabel yang bersifat faktual, (2) untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, dan (3) untuk memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin. (*jurnal Dodiet Aditya Setyawan 2013:16*).

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Sangatta. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Wawancara dilakukan dengan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yakni pada saat sebelum melakukan penelitian.

D. Metode Analisis

Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi program komputer atau *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows*. Menurut Soeratno (dalam Purnamasari, 2008) sebelum melakukan pengolahan data statistik dengan SPSS for windows, maka perlu dilakukan pengelompokan data sebagai tahap awal. Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut:

a. Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian data yang sudah terkumpul berupa kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, serta relevansi jawaban pada kuesioner.

b. Coding

Coding adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

c. Scoring

Yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif (skor nilai). Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Jawaban sangat puas diberi bobot 5
2. Jawaban puas diberi bobot 4
3. Jawaban cukup puas diberi bobot 3
4. Jawaban tidak puas diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak puas diberi bobot 1

d. Tabulating

Tabulating yaitu memasukan data-data yang sudah dikelompokkan, ke dalam tabel-tabel, agar mudah dibaca dan dipahami.

E. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis.

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas atau independen (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y) apakah positif atau negatif . Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

- Y = Kriteria atau variabel responden
- x₁ = Motivasi Kerja
- x₂ = Lingkungan kerja
- b₀ = Konstanta
- b_i = Koefesien predictor 1 dan 2

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengukur dan menguji pengaruh factor-faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya untuk variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), maka

dilakukan pengolahan data persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16. Hasil data olahan tersebut dirangkung dalam tabel berikut ini

Tabel 2 analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.803	2.212		3.979	.000
TotalX1	.251	.110	.275	2.277	.027
TotalX2	.284	.087	.395	3.268	.002

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dari tabel 2 maka;

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana

$$Y = 8,803 + 0,251x_1 + 0,284x_2$$

$b_0 = 8,803$ artinya jika tidak ada perubahan pada motivasi dan lingkungan kerja (variabel bebas), maka nilai kerja karyawan sebesar 8,803 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.

$b_1 = 0,252$ artinya setiap penambahan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,252 atau 25,2 %

$b_2 = 0,284$ artinya setiap penambahan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,284 atau 28,4 %

Hasil analisis regresi dari tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana keduanya bertanda positif.

Tabel 3 koefesien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.545 ^a	.297	.270	1.79489	2.413

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,297 yang mengindikasikan bahwa sebesar 29,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 71,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Penutup

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan Bank BRI kantor cabang Sangatta. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Artinya menurut pegawai, variabel independen tersebut dianggap penting untuk perbaikan kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa semua variable independen motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian determinasi R memiliki tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu sebesar 0,545 dan determinasi R^2 menilai bahwa seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dari pengujian penelitian variabel bebas mempengaruhi terhadap variabel terikat sebesar 0,297 atau sekitar 29,7%. Ini berdasarkan hasil analisis terhadap hasil survey yang telah dilakukan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pihak Bank BRI kantor cabang Sangatta sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, atau pun bonus yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih baik.
2. Pihak Bank BRI kantor cabang Sangatta hendaknya lebih menitikberatkan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Asep & Tanjung A. Hafiz (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2005, *Model Persaman Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.5.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Haimann, Theo, 2003. *Supervisory Management For Health Care Institutions*. St. Louis: The Catholic Hospital Association.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hamner, W. Clay and D. Organ, 2005. *Organizational Behavior An A22cipscholoiroach*. Dallas: Business Publ cations
- uthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- M. Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Presilia dan Octavia. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <http://thesis.binus.ac.id/doc/lain-lain/2012-1-00435-MN%20rngksn.pdf>.
- Rivai, Veithzal. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2009. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Cetakan ke 3. Bandung: CV. Mandu Jaya
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono.2014. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”*.Bandung : CV Alfabeta
- Wallace, Patricia, Jeffrey H. Goldstein, Peter Nathan, 2007. *Introduction to Psychology*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown

- Winardi, J, (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Penerbit PT. Raja grafindo Indonesia, Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Rajawali Pers, Jakarta.