

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA USAHA PENJUALAN MOBIL BEKAS DI
KECAMATAN PURWOKERTO SELATAN KABUPATEN
BANYUMAS**

P. Edi Sumantri

Dosen Prodi Manajemen Fak Ekonomi Universitas Wijayakusuma Purwokerto
Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Jenderal Soedirman
Email : mantriuwk67@yahoo.co.id

ABSTRAKS

Sumber daya wajib dikelola perusahaan dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin ketat, termasuk sumber daya manusia agar dapat membentuk satuan kerja yang efektif. Motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut akan dilihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tenaga penjualan. Dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: terdapat pengaruh signifikan antara faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan; dan hipotesis kedua: Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan pada usaha penjualan mobil bekas. Hasil penelitian hipotesis pertama diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak.

Kata kunci : Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan keharusan dalam menghadapi era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat serta menjadi tantangan organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan maupun menghadapi persaingan saat ini. Sumber daya manusia harus dikelola oleh perusahaan dengan baik agar perusahaan mampu menghadapi tantangan bisnis yang berkembang sangat cepat.

Tata kelola sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas untuk membentuk satuan kerja yang efektif. Perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang dapat meningkatkan semangat, motivasi, gairah, loyalitas kerja dan keinginan untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat memberikan imbal balik yang menguntungkan bagi perusahaan.

Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Teori motivasi klasik yang diambil dari Frederick W. Taylor menyatakan: seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Konsep ini berarti bahwa seorang akan menurun semangatnya dalam kerja, apabila imbalan yang berbentuk natura maupun uang, tidak terpenuhi, (Suprihanto, 1996). Gibson (1995) menyatakan bahwa ada faktor selain lingkungan kerja yang dapat menggerakkan tingkat motivasi yaitu: isi pekerjaan (job content) yang akan menggerakkan tingkat motivasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi intrinsik ini meliputi prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri (the work itself), kemungkinan berkembang (the possibility of growth).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga mempunyai arti penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas, karena akan berpengaruh terhadap aktifitas pekerja (Davis, 1991). Motivasi kerja dianggap sebagai faktor penting bagi peningkatan kinerja yang lebih baik. Kondisi lingkungan kerja organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pekerja atau

karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka (Steer RM, 1980). Lingkungan kerja merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas.

Usaha penjualan mobil bekas di Purwokerto Selatan tidak terlepas dari peran manajemen perusahaan dalam menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan faktor kinerja. Kondisi tersebut menarik perhatian penulis untuk menghubungkan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis mengambil judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas.

RUMUSAN MASALAH

Faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan menarik untuk dikaji secara parsial dan simultan dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua faktor tersebut akan dirumuskan permasalahannya yaitu: apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas, dan variabel manakah yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yaitu : untuk mengetahui pengaruh secara individual maupun serempak dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas dan variabel manakah yang berpengaruh lebih besar.

MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan pendalaman keilmuan dan bagi pelaku usaha khususnya penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas, diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Indriyo (1997) Ada dua macam motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama yaitu: motivasi finansial dan motivasi non finansial. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan (Nawawi, 1997), sedangkan Gie (1996) memakai motivasi atau motivation sebagai pemberian motiv, menimbulkan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan. Menurut Wahjosumidjo (1987), motivasi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri (intrinsik) atau faktor dari luar dirinya (ekstrinsik). Anoraga dan Suyati (1995) menyatakan motivasi kerja merupakan faktor inti dalam usaha melahirkan suatu kemampuan dan karya-karya kreatif dalam suatu kelompok kerja. Gomes (1997) berpendapat bahwa motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Armstrong (1994) mengemukakan teori motivasi kerja dengan menyatakan bahwa memotivasi sumber daya manusia, lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur dan nilai organisasi/perusahaan yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi. Pendapat yang dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Teori Motivasi Kebutuhan dinyatakan bahwa, ada tiga kebutuhan yang dipelajari yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan berkuasa.

2. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Davis, 1981). Pendapat lain mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka (Steers, 1980). Menurut (Gibson, 1995: 88) lingkungan kerja organisasi untuk menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian organisasi.

3. Faktor-faktor Pengukuran Lingkungan Kerja Organisasi

Robin (1995: 79) mengemukakan tujuh faktor iklim organisasi yang dikembangkan oleh Litwin dan Stringer, yaitu : *conformity, responsibility, standart, rewards, organizational clarity, warmth and support, leadership*. Gibson (1995) mengembangkan alat ukur iklim organisasi dengan menggunakan sembilan faktor yang terdiri dari : *structure, responsibility, warmth and support, reward, conflict, standards, organizational identity, risk taking*.

4. Konsep, Pengertian Kinerja

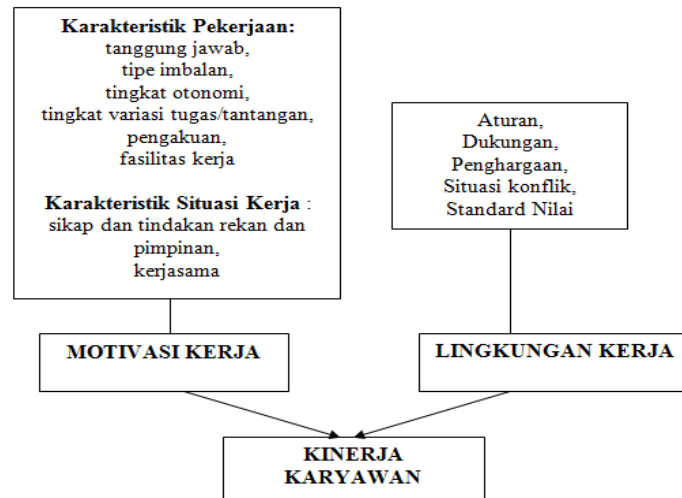
a. Konsep Kinerja

Menurut Robbins (1998), Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Kinerja atau Prestasi kerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Prestasi kerja atau kinerja karyawan (performance) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu (Simamora, 1995: 95): faktor individual, faktor psikologis, faktor Organisasi.

b. Pengukuran kinerja

Menurut As'ad (1998), hal yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan dan yang menjadi masalah adalah ukuran tentang sukses yang sulit dilakukan. Kinerja seseorang dapat didasarkan pada: kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kehadiran, dapat tidaknya diandalkan, pengetahuan kerja dan kerjasama. Menurut Beach (1990), beberapa faktor yang dapat dipergunakan dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah : faktor kualitas kerja, faktor kuantitas kerja, faktor pengetahuan, faktor keandalan, faktor kehadiran, faktor kerjasama.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas;
2. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis mengenai adanya pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang diakui sebagai tenaga penjualan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. Ukuran sampel sebanyak 100 responden dengan teknik sampling adalah Simple Random Sampling.

3. Sumber Data

a) Data primer

Diperoleh langsung pada lokasi penelitian yang diambil pada bulan Juni 2015, diperoleh melalui jawaban dari daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden.

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan terlebih dahulu oleh pihak lain.

4. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

a. Motivasi (X1)

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri karyawan. Indikatornya : tanggung jawab, tipe imbalan, tingkat otonomi, tingkat variasi tugas/ tantangan, pengakuan sikap rekan dan pimpinan dan kerja sama.

b. Lingkungan kerja (X2)

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator yang berkaitan dengan aturan, dukungan, penghargaan, konflik, standar nilai.

c. Kinerja Karyawan

Prestasi yang dihasilkan atau ditunjukkan karyawan. Indikatornya adalah: kemampuan, ketelitian, tanggung jawab, ketrampilan teknis, kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan, kecepatan menjalankan seluruh pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama, kemampuan komunikasi, inisiatif, kedisiplinan, kemampuan pencapaian target tugas yang ditetapkan

5. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian yang berupa daftar Pertanyaan (Questioner) yang disebarkan kepada responden.

6. Teknik Pengumpulan Data

Data sekunder diperoleh dengan penelitian kepustakaan sedangkan data primer diperoleh melalui dokumentasi dan angket (kuesioner)

7. Teknik Analisa Data

Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengujian validitas dengan teknik korelasi "Product Moment" dari Pearson dengan rumus:

$$r_{21} = \frac{N \sum X_2 X_1 - \sum X_2 \sum X_1}{\sqrt{\{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}}}$$

r_{21} : Koefisien korelasi antara faktor tertentu dengan nilai total faktor.

X_2 : Nilai total faktor tertentu

X_1 : Nilai faktor tertentu

N : Jumlah sampel

Pengukuran Reliabilitas digunakan korelasi Spearman Brown. (Azwar, 1997) :

$$r_{tot} = \frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}}$$

Keterangan :

r_{tot} : angka reliabilitas keseluruhan item

r_{tt} : angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua

Apabila r_{xx} lebih besar dari r tabel, maka berarti kuestioner sebagai alat pengukur kepuasan kerja sudah memenuhi reliabilitas

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda.

Model persamaan regresi berganda adalah:

$$KINER = a + b_1 \text{Mot} + b_2 \text{Ling} + e$$

Keterangan :

$KINER$ = Kinerja karyawan

Mot = Motivasi kerja

$Ling$ = Lingkungan kerja

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

Untuk uji signifikansi dilakukan:

a. Uji statistik "t".

Uji ini mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji statistik F.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan/ pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

c. Uji R^2

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Motivasi Kerja

Berdasarkan jawaban dari 100 responden nilai rata-rata terendah sebesar 3,78 pada butir x_{1_7} , yang menyatakan bahwa dukungan fasilitas/alat untuk bekerja, membuat karyawan dapat bekerja lebih baik. Nilai yang lain dari jawaban responden dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini.

Statistics											
		x_{1_1}	x_{1_2}	x_{1_3}	x_{1_4}	x_{1_5}	x_{1_6}	x_{1_7}	x_{1_8}	x_{1_9}	x_{1_10}
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.14	3.97	3.99	4.18	4.05	4.18	3.78	3.97	4.00	4.00
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		414	397	399	418	405	418	378	397	400	400

Gambar 2: Nilai rata-rata 10 butir pertanyaan dalam variabel X_1

b. Analisis Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Berdasarkan jawaban dari 100 responden, nilai jawaban rata-rata terendah sebesar 3,90 pada butir x_{2_7} , yang menyatakan bahwa responden dapat melampaui target-target yang diharapkan oleh perusahaan dan responden puas atas semuanya. Nilai yang lain dari jawaban responden dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini.

Statistics											
		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	x2_10
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.03	3.97	4.11	4.11	4.10	3.99	3.90	3.99	3.98	4.02
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		403	397	411	411	410	399	390	399	398	402

Gambar 3: Nilai rata-rata 10 butir pertanyaan dalam variabel X₂

c. Analisa Data Kuantitatif

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi

Nilai korelasi dan uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Nilai r_{xy} dan kesimpulan uji validitas variabel motivasi kerja

Nomor pertanyaan	r_{xy}	Nilai kritis pada $\alpha=0,05$	Kesimpulan
1	0,921	0,361	Valid
2	0,955	0,361	Valid
3	0,889	0,361	Valid
4	0,823	0,361	Valid
5	0,861	0,361	Valid
6	0,877	0,361	Valid
7	0,850	0,361	Valid
8	0,900	0,361	Valid
9	0,822	0,361	Valid
10	0,893	0,361	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan

Tabel 1. menunjukkan semua nilai r_{xy} lebih besar dari 0,361, yang berarti pernyataan dalam daftar pertanyaan yang tergabung dalam variabel motivasi dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan kerja

Tabel 2. Nilai r_{xy} dan kesimpulan uji Validitas variabel Lingkungan kerja

Nomor pertanyaan	r_{xy}	Nilai kritis pada $\alpha=0,05$	Kesimpulan
1	0,543	0,361	Valid
2	0,638	0,361	Valid
3	0,552	0,361	Valid
4	0,672	0,361	Valid
5	0,833	0,361	Valid

6	0,581	0,361	Valid
7	0,614	0,361	Valid
8	0,784	0,361	Valid
9	0,671	0,361	Valid
10	0,784	0,361	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan

Tabel 2. menunjukkan semua nilai r_{xy} lebih besar dari 0,361, yang berarti pernyataan dalam daftar pertanyaan yang tergabung dalam variabel lingkungan kerja dinyatakan valid

c. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja

Tabel 3. Nilai r_{xy} dan kesimpulan uji Validitas variabel Kinerja

<i>Nomor pertanyaan</i>	<i>r_{xy}</i>	<i>Nilai kritis pada $\alpha=0,05$</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	0,759	0,361	Valid
2	0,823	0,361	Valid
3	0,851	0,361	Valid
4	0,784	0,361	Valid
5	0,615	0,361	Valid
6	0,851	0,361	Valid
7	0,778	0,361	Valid
8	0,833	0,361	Valid
9	0,731	0,361	Valid
10	0,853	0,361	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan

Tabel 3. menunjukkan semua nilai r_{xy} lebih besar dari 0,361, yang berarti pernyataan dalam daftar pertanyaan yang tergabung dalam variabel Kinerja dinyatakan valid.

d. Pengujian Tingkat Reliabilitas

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

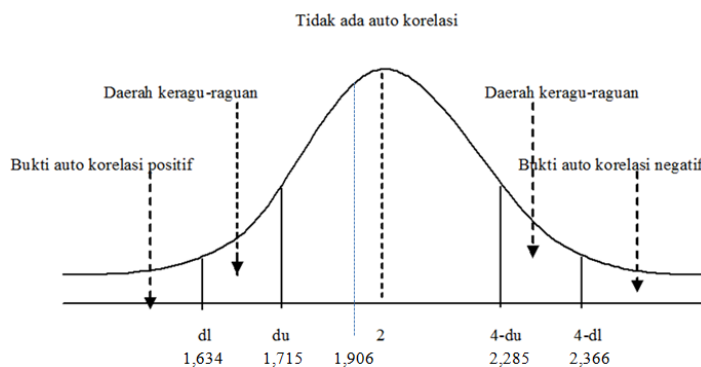
<i>Variabel</i>	<i>Alpha</i>	<i>Nilai kritis</i>	<i>Kesimpulan</i>
Motivasi kerja	0,966	0,361	Reliabel
Lingkungan kerja	0,853	0,361	Reliabel
Kinerja karyawan	0,930	0,361	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan Komputer

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,361. Dengan demikian alat ukur dinyatakan reliabel, sehingga item pertanyaan / pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22. Pengujian asumsi klasik normalitas data dilakukan dengan analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, hasil nilai asymp.sig.(2-tailed) sebesar: $0,172 \geq \alpha = 0,05$, artinya nilai residual terstandardisasi menyebar secara normal. Uji heteroskedastisitas diperoleh sig. x_1 (0,598) dan sig. x_2 (0,665) $> \alpha$ (0,05): artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai VIF dengan hasil $x_1 = 1,017$ dan $x_2 = 1,017$ masih dibawah 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Uji otokorelasi digunakan tabel durbin watson dengan $n = 100$, $k = 2$, $dL = 1,634$ dan $dU = 1,715$, sehingga nilai $4 - dU$ sebesar $4 - 1,715 = 2,285$ sedangkan $4 - dL = 4 - 1,634 = 2,366$



Gambar 4: uji otokorelasi

Kesimpulan : tidak terjadi otokorelasi

Hasil analisis data diperoleh estimasi sebagai berikut:

Konstanta (b_0) sebesar 41,169 memberikan makna bahwa dalam keadaan nilai variabel motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol (tidak berpengaruh), maka kinerja karyawan bernilai positif. Koefisien regresi (b_1) sebesar -1,06 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai negatif menunjukkan bahwa individu dengan motivasi yang meningkat justru menurunkan persepsi penilaian kinerja oleh pimpinan. Hal ini disebabkan karena pimpinan memandang motivasi para karyawan masih sebatas pada pemenuhan kebutuhan individu, bukan pada orientasi target yang ditentukan

perusahaan. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,80 mengandung arti variabel Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa apabila variabel-variabel pengaruh lainnya tetap (*ceteris paribus*), maka setiap terjadi peningkatan dari variabel lingkungan kerja satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.80 satuan.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi kedua variabel yang diuji, motivasi kerja merupakan faktor yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai $R^2 = 0,784$, mencerminkan bahwa perubahan Kinerja Karyawan 78,40 persen dijelaskan oleh perubahan variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Nilai $t_{x1} = -15,808$ dengan $\text{sig} .000 < 0,05$ dan $t_{x1} = 12,093$ dengan $\text{sig} .000 < 0,05$, sedangkan nilai F hitung: 176,430 dengan $\text{sig} .000 < 0,05$ sehingga secara parsial dan simultan masing-masing variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan.

IMPLIKASI

1. Usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas hendaknya memperhatikan motivasi karyawan dan lingkungan kerja yang ada karena terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan
2. Motivasi menjadi faktor yang lebih penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dan perlu ditekankan pentingnya fasilitas/alat yang mendukung pekerjaan karyawan, sehingga karyawan tidak hanya mementingkan pada

tercapainya harapan secara individu namun juga akan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Sritua, 1993, Metodologi Penelitian Ekonomi, UI Press, Jakarta
- Arikunto, Suharsini, 1995, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta. 1995. Jakarta
- Armstrong, Lawrence A, 1994, Public Personal Management: Contexts and Strategies, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey
- As'ad, Moh, 1998, Psikologi Industri, Edisi ke-empat, Liberty, Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin, 1990, Reliabilitas dan Validitas, Liberty, Yogyakarta
- Bassett, Robert GA, 1990, Employee Turnover Measurement, Human Resources Management, Serco, Washington DC
- Beach, Jeff Haris, Jr; 1990, Managing People at Work: Concepts and Cases in Interpersonal Behavior, John Wiley & son, Inc, Canada
- Davis, Dessler, Gary, 1991, Human Resources Management, (terjemahan), PT Pustaka Binaman Presindo, Jakarta
- Djarwanto, 1993, Statistik Induktif, BPFE, Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus, 1995, Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Makalah dipresentasikan dalam seminar Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, diselenggarakan oleh Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisipol Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1995, Organization (terjemahan: Nunuk Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta
- Gie, The Liang, 1996, Manajemen Perkantoran, Trigenda Karya, Bandung
- Gomes, Faustino Cardoso, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 1997, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Indriyo, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta

- Julia, Heifetz, 2000, Do You Know : Corporate Culture (artikel), HCG
- Keban, 1995, Performance Monitoring, Lexington, MA. D
- Maier, N.R.F., 1965, Psychology in Industri, (3 rd.ed), Houghton and Mifflin: Boston.
- Mobley, William, 1980, Employee Turnover: Causes, Consequences and Control, Addison-Wesley Publishing Company.
- Nawawi, 1997, Manajemen Personalia. BPFE, Yogyakarta
- Osborn, David, 1998, Reinventing Government, (Diterjemahkan oleh: Abdul Rosyid), Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE, Yogyakarta
- Richard, Harberg, 2001, Corporate culture: Understanding and Assessment telling the CEO, HCG
- Robbins, Stephen, 1998, Perilaku Organisasi, (alih bahasa: Hadjana Pujaatmaka), PT Prehanlindo, Jakarta
- Schafer, Maria, 2003, The Human-capital balancing act, Human resources should be put on the high priority list and managed like other portofolio asset, HCG
- Simamora, Henry, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi JKPN, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John, 1996, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- Sri Suyati, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Steers, R.M, 1980, Efektivitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku, Alih Bahasa Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1987, Manajemen Personalia, Ghalilia Indonesia, Jakarta