

# Identifikasi Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Zudhi Amin<sup>(1)</sup>

Mahasiswa T.Industri UYP

Misbach Munir<sup>(2)</sup>

Dosen Teknik Industri UYP

**Abstrak** Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja karyawannya. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya harus didukung oleh sarana dan prasarana serta manajemen yang baik sesuai dengan harapan perusahaan tanpa ada rasa keraguan dan kekecewaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap keseluruhan operator mesin di PT. Sumber Bening Lestari – Suwayuwo maka menunjukkan hasil analisa uji hepotesa pada uji F menyatakan bahwa factor motivasi yang diwakili oleh variabel fisiologis, Psikologis dan Lingkungan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0,676 atau 67,6 %, artinya bahwa kinerja ( Y ) dipengaruhi sebesar 67,6 % oleh motivasi dan sisanya yaitu 32,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Motivasi berdasarkan variabel Fisiologis mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari persamaan regresi linier berganda yaitu :  $Y = - 1.731 + 0.504 X_1 + 0.442 X_2 + 0.273 X_3$  , dari persamaan regresi tersebut dapat diperoleh koefisien regresi terbesar 0.504, yaitu pada variabel  $X_1$  yaitu Fisiologis.

**Keywords** : *Motivasi, Kinerja, Karyawan*

## Bab I Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja karyawannya. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya harus didukung oleh sarana dan prasarana serta manajemen yang baik sesuai dengan harapan perusahaan tanpa ada rasa keraguan dan kekecewaan. Keberadaan karyawan dalam perusahaan sebagai sumber daya manusia yang penting dalam mempengaruhi kelancaran suatu produksi di perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada

dalam perusahaan itu dalam menjalankan tugasnya sesuai bidang masing-masing

Sumber daya manusia yang merupakan sumber daya utama harus diolah oleh manajemen agar bisa melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. PT. Sumber Bening Lestari yang bergerak dalam bidang air minum dalam kemasan (AMDK), yang membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk menjalankan operasinya. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik dan lancar, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya semaksimal

mungkin. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia dalam hal ini memiliki peranan terbesar dan sangat penting yang harus dikelola dengan baik. Penurunan atau peningkatan kinerja karyawan merupakan unsur yang paling penting dalam mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan khususnya di PT. Sumber Bening Lestari yang bergerak dalam bidang air minum dalam kemasan, unsur manusia adalah yang terpenting sebab sebagian besar proses kerjanya dilakukan oleh manusia. Sehingga perlu adanya motivasi kerja yang bisa mendukung dan memberikun support secara terus menerus agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan akan bisa melakukan pekerjaannya dengan sangat baik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bening Lestari ?
2. Variabel motivasi manakah yang paling berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bening Lestari ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di

PT. Sumber Bening Lestari – Suwayuwo.

2. Untuk menentukan variabel motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bening Lestari – Suwayuwo

## Bab II Kajian Teori

### 2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Beragam pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di kemukakan oleh para ahli, namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa *Personel Manajemen* atau manajemen personalia atau manajernen sumber daya manusia adalah hal-hal yang berhubungan dengan dengan faktor ketenagakerjaan dalam perusahaan. Berikut adalah pendapat beberapa ahli dalam bidang kepersonaliaan yang menjelaskan tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia:

1. Handoko (1987 : 3), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Ilmu dan seni mencari suatu tujuan melalui kegiatan dengan orang lain atau kelompok organisasi “.
2. Prabumangkunegara (2002:2), menyatakan bahwa “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

3. Umar (1998:3), menyatakan bahwa “Suatu perencanaan, engorganisasian, pengarahannya, dan pengawasan atas pengadaan, dan pengembangan, kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

## 2.2 Teori-teori Motivasi Manusia

### A. Teori Kebutuhan

Manusia dalam kehidupannya selalu berusaha memenuhi semua kebutuhannya. Dan hal itulah yang mendorong atau menjadi motivasi manusia untuk bekerja. Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan dan faktor dari luar), yang pemunculannya tergantung dari kepentingan individu.

Menurut A. Maslow, kebutuhan — kebutuhan manusia itu dapat digolongkan dalam lima tingkatan yaitu (A.A. Anwar, 2000)

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan yang bersifat biologis)  
Kebutuhan akan sandang, pangan, tempat berlindung serta sex dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini sangat primer, karena kebutuhan ini sudah ada sejak manusia dilahirkan di muka bumi.
2. *Safety Needs* (Kebutuhan akan rasa aman)  
Kebutuhan akan rasa aman berhubungan dengan keamanan akan rasa aman sewaktu kita bekerja,

perasaan akan rasa aman dan harta benda kita sewaktu kita sedang bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap rasa aman karyawan.

3. *Social Needy* (Kebutuhan sosial)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan untuk berprestasi.
- d. Kebutuhan untuk berpartisipasi.

4. *Esteem Needs* (Kebutuhan akan harga diri)

Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu misalnya kebutuhan memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan diri.

5. *Self Actualization* (Kebutuhan akan berbuat yang lebih baik)

Diartikan bahwa setiap manusia menginginkan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadi. Oleh karena itu pada tingkat ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang lebih baik dari sebelumnya.

## **B. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)**

Teori ini mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat didasarkan menjadi tiga (3) hal (Mangkunegoro, 2000) yaitu:

1. Existence Needs yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dan eksistensi karyawan seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji dan lain-lain.
2. Relatedness Needs yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.
3. Growth needs yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pribadi.

### **2.3 Motivasi**

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerakan jiwa dan jasmani untuk berbuat. Pada hakekatnya manusia bekerja cenderung didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, disamping itu juga sebagai kegiatan sosial untuk mempertahankan kelangsungan hidup serta kepuasan dalam dirinya dan orang lain disekitarnya.

Pengertian mengenai motivasi yang dikemukakan oleh Wexley dan Yuki adalah pemberian atau menimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal ini adalah keadaan menjadi motif. Jadi uraian di atas bisa disimpulkan bahwa motif kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja, ikut

menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut (As'ad, 2003:45)

Ada banyak teori dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan perilaku dan hasilnya, kita dapat mengelompokkan teori tersebut sebagai berikut (Husein, 2003:37).

#### **1. Teori Motivasi Kepuasan**

Teori memusatkan perhatian pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitas, mencoba mencari tahu kebutuhan yang dapat memuaskan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

#### **2. Teori Motivasi Proses**

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja dengan giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi *semangat* kerja terkandung dan harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya begitu pun sebaliknya.

Kedua teori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para pimpinan manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi. Menurut James L. Gibson, (J. Winardi, 2002:4) apabila kita mempelajari berbagai macam pandangan dan pendapat tentang persoalan motivasi, maka dapatlah kita menarik sejumlah kesimpulan tentang motivasi yaitu:

1. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja.
2. Motivasi mencakup pengarahannya ke arah tujuan.
3. Dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu kita memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu, fisiologikal, psikologikal dan lingkungan.

#### **2.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan**

Banyak pendapat dari para ahli psikologi yang mengemukakan tentang faktor motivasi kerja karyawan. Mereka memberikan pendapat yang berbeda dan dengan penyampaian yang beragam. Keseluruhan pendapat tersebut dapat dirangkum menjadi beberapa bagian, faktor-faktor tersebut adalah: (J. Winardi, 2002 : 4)

1. Faktor Fisiologikal yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan hal-hal fisik atau riil yang berkenaan dengan karyawan itu sendiri seperti faktor finansial (gaji, upah, surat penghargaan dan sebagainya), faktor pekerjaan itu sendiri maupun faktor supervise dan atasan.
2. Faktor psikologikal yaitu faktor-faktor psikologi karyawan itu sendiri seperti hubungan dengan karyawan lainnya, kemampuan karyawan, tanggung jawab dan lain sebagainya.
3. Faktor lingkungan, yaitu faktor-faktor yang meliputi kondisi lingkungan kerja karyawan, seperti, pencahayaan ruangan, kebersihan lingkungan kerja,

tingkat kelembaban, dan lain sebagainya.

### **2.5 Kinerja Sumber Daya Manusia**

#### **A. Teori Tentang Kinerja Sumber Daya Manusia**

Kinerja merupakan suatu istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance dan dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sedangkan dalam pengertian lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

#### **B. Faktor-faktor Kinerja**

Ada faktor yang mempengaruhi :

1. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis faktor kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill), yang artinya bahwa pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga seorang pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor Motivasi

Motivasi seseorang dapat bermacam-macam tergantung pada kebutuhan orang tersebut, untuk itu seorang pemimpin harus selalu memberikan motivasi ataupun dorongan kepada semua bawahan atau partner kerja agar dapat bekerja dengan baik. Sehingga dapat memberikan hasil baik itu terhadap dirinya sendiri maupun orang lain.

Ciri-ciri motivasi yang tinggi dan yang rendah (Kuswadi, 2004: 38)

a. Ciri-ciri karyawan yang bermotivasi tinggi

1. Merasa senang dan mendapat kepuasan dalam bekerja.
2. Bekerja dengan semangat dan moral yang tinggi
3. Selalu berusaha mencapai hasil yang lebih baik.
4. Berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

b. Ciri-ciri karyawan yang bermotivasi rendah

1. Masih merasa tidak puas dengan peraturan perusahaan.
2. Datang dan pulang tidak pada waktunya.
3. Berusaha menghindari
4. Waktu kerja banyak digunakan untuk tidak melakukan pekerjaan.
5. Bekerja dengan semangat dan moral yang rendah.

Menurut David C. McClelland ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai kinerja yang baik.

McClelland mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik seorang pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi sebagai berikut (Mangkunegoro, 2000:103)

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka seorang pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif prestasi yang tinggi. Motif tersebut harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerjanya. Hal ini disebabkan motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah tercapai.

### **C.Penyusunan Kuesioner**

Terdapat 4 komponen dalam kuesioner yaitu : (Umar, 2003 : 78)

1. Subyek, yaitu individu atau lembaga yang melaksanakan riset.
2. Ajakan, yaitu permohonan periset kepada responden untuk mengisi kuesioner secara aktif dan obyektif.
3. Petunjuk pengisian kuesioner yang mudah dimengerti.
4. Pertanyaan atau pernyataan beserta tempat mengisi jawaban, dan sertakan tempat isian untuk identitas responden.

Langkah— langkah dalam membuat kuesioner yaitu : (Masri Singarimbun ,1987:109)

1. Menyeleksi Pertanyaan  
Indeks adalah ukuran gabungan yang disusun untuk mengukur suatu variabel tertentu. Salah satu kriteria yang dipakai untuk menentukan suatu pertanyaan dapat dimasukkan kedalam suatu indeks adalah variabel muka. Adapun variabel muka adalah keinginan peneliti dalam mengukur suatu masalah haruslah menunjukkan tingkat ketergantungan dengan respondennya.
2. Menentukan Skor. Setelah menentukan pertanyaan-pertanyaan maka langkah selanjutnya adalah menentukan skor untuk pertanyaan tersebut. Pada tahap ini ada dua keputusan yang harus dibuat, yaitu:
  - a. Keputusan tentang jenjang (range) yang memakai jenjang (1,2,3,4,5)

- b. Keputusan jenjang skor yang diberikan pada setiap pertanyaan  
Dalam penentuan jawaban pertanyaan terdapat jawaban pilihan yaitu: Sangat setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak setuju, Sangat tidak setuju. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5.

#### **D.Uji Validitas**

Uji validitas ini menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) itu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengukur apa yang sebenarnya diukur. Semakin tinggi tingkat validitas semakin tepat alat pengukur mengenai sasarannya. Jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka alat pengukur (kuisisioner) dapat dikatakan valid (Singarimbun, 1987:124)

#### **E.Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat ukur tersebut sudah baik. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner dalam penelitian ini perlu diuji keandalannya untuk mengetahui mutu penelitian (Singarimbun, 1987:140)

#### **2.5.1 Analisa Regresi**

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-

variabel yang telah ditentukan dalam bentuk persamaan matematik (persamaan regresi) yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut. Untuk analisa regresi akan dibedakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas atau variabel prediktor dan variabel tak bebas atau variabel respon. Penentuan variabel mana yang bebas dan mana yang tak bebas dalam beberapa hal tidak mudah untuk dilakukan. Hal ini disebabkan perlu adanya *study* yang cermat, diskusi yang seksama, berbagai pertimbangan, kewajaran masalah yang dihadapi dan pengalaman, yang akan membantu memudahkan penentuan. Variabel yang mudah diperoleh atau yang tersedia sering dapat digolongkan ke dalam variabel bebas (*Independent*), sedangkan variabel yang terjadi karena variabel bebas tersebut merupakan variabel tak bebas (*Dependent*).

Dalam penelitian yang dilakukan penulis, analisa regresi yang digunakan adalah analisa regresi berganda, dimana pada analisis regresi berganda ini terdapat satu variabel tak bebas (*Dependent*) dan lebih dari satu variabel bebas (*Independent*).

Dengan menggunakan program SPSS, keputusan tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas dapat diambil dengan berdasarkan pada tingkat perbandingan Statistik Hitung (t. hitung) dengan Statistik Tabel (t. tabel).

Untuk mengetahui variabel bebas apa yang paling berpengaruh terhadap

variable tak bebas, yaitu dengan melihat besar nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas.

## **Bab III Metodologi Penelitian**

### **3.1 Sumber Data**

Untuk suatu penelitian diperlukan suatu pengumpulan data. Adapun data yang digunakan adalah:

#### **1. Data Primer**

Data yang didapatkan dengan cara langsung dari sumber kemudian diamati dan dicatat. Pada penelitian skripsi ini untuk memperoleh data primer dilakukan wawancara dengan karyawan, survey dilakukan di PT. Sumber Bening Lestari – Suwayuwo dan menyebarkan kuesioner.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data primer yang sudah jadi yang disediakan oleh pihak perusahaan dan diperoleh dengan cara :

- a. Studi pustaka, yaitu dengan membaca buku-buku literature dan laporan yang ada pada bagian kepersonaliaan.
- b. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan menghimpun data intern perusahaan, yaitu PT. Sumber Bening Lestari – Suwayuwo.



### 3.2 Populasi dan Sample

#### a. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Dalam hal ini sekelompok orang yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu adalah karyawan PT. Sumber Bening Lestari – Suwayuwo yang bekerja pada bagian operator mesin produksi yang berjumlah 30 orang.

#### b. Sample

Sample adalah bagian produksi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili populasi. Ukuran sample dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan ketentuan

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

Dimana :

n = Ukuran sample

N = Ukuran populasi

e = Toleransi ketidakteelitian dalam pengambilan sample ( dalam Persen )

### 3.3 Klasifikasi Variabel

Penelitian yang mempelajari tentang pengaruh suatu treatment, dimana didalamnya terdapat beberapa variabel.

Variabel – variabel yang terdapat pada penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel utama yaitu :

#### 1. Variabel Bebas / *Independent Variable* ( X )

Yaitu variabel penyebab, yang merupakan factor dari timbulnya keadaan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan yang terdiri dari Fisiologis ( X<sub>1</sub>), Psikologis ( X<sub>2</sub> ), dan Lingkungan ( X<sub>3</sub> ).

#### 2. Variabel Tak Bebas / *Dependent Variable* ( Y )

Yaitu variabel akibat, yang merupakan keadaan yang timbul disebabkan oleh beberapa factor. Dalam penelitian ini variabel tak bebas adalah Kinerja Karyawan ( Y )

### 3.4 Definisi Konseptual Variabel

Variabel – variabel yang terdapat dalam penelitian ini nantinya akan dimasukkan kedalam instrument penelitian untuk kemudian diolah menggunakan program SPSS. Dalam empat variabel yang mendiskripsikan masing – masing variabel utama. Berikut adalah penjelasan mengenai keempat variabel utama yang terdapat dalam instrument penelitian ini.

#### 1. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja.

#### 2. Fisiologikal ( X<sub>1</sub> )

Menjelaskan tentang hal – hal dasar yang mendorong motivasi kerja karyawan, misalnya berupa gaji, pengawasan, waktu kerja dan lain sbgainya.

### 3. Psikologikal ( $X_2$ )

Menjelaskan tentang sifat – sifat bawaan dari indifidu karyawan itu sendiri, hal tersebut misalnya tanggung jawab, tingkat pemahamann karyawan, kemampuan karyawan, hubungan dengan karyawan lain dan lain sebagainya.

### 4. Lingkungan ( $X_3$ )

Menjejaskan tentang kondisi lingkungan kerja karyawan, misalnya kebersihan, pencahayaan ruangan, konisi peralatan, sarana penukung kerja dan lain sebagainya.

## 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan langkah mutlak yang harus dilakukan oleh para peneliti. Proses ini bergantung pada tujuan awal penelitian yang harus dirumuskan, serta varibel – variabel penelitian.

### A. Model Analisis

Dalam analisis ini model yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dimana akan dikembangkan sebuah estimating esquesion ( persamaan regresi ) yaitu formula matematika yang mencari nilai variabel dependen dari nilai independen yang diketahui.

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda, hal ini disebabkan dalam permasalahan yang diteliti terdapat satu variabel dependen ( tak bebas ) dan lebih satu variabel independen ( bebas ).Berikut adalah persamaan umum yang digunakan dalam regresi linier berganda dengan sebuah variabel tak bebas dan tiga variabel bebas ;

$$\hat{Y} = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Kinerja karyawan

$X_1$  = Faktor fisiologikal

$X_2$  = Faktor psikologikal

$X_3$  = Faktor lingkungan

$B_0$  = Koefisien

$B_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$B_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

$B_3$  = Koefisien regresi  $X_3$

Dengan melihat pada koefisien regresi terbesar,maka didapat variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

### B. Uji Statistik F

Yaitu menguji keberadaan koefisien regresi ( signifikan ) secara keseluruhan.Uji F membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$  pada tingkat signifikasi  $\alpha + 0,05$ , bila hasil menunjukkan :

1.  $F_{hitung} > F_{table}$  maka :  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Keputusan: $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,berarti semua variabel

bebas (X), secara serentak mempunyai pengaruh variabel tak bebas (Y).

2.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka :  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Keputusan :  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti semua variabel bebas (X), tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas (Y).

Pada kolom signifikansi, jika semua variabel bebas serta konstanta bernilai signifikan  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tak bebas.

### C. Uji t

Yaitu menguji koefisien regresi secara parsial dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Hipotesis pada uji t adalah sebagai berikut :  $H_0$  = Model regresi tidak signifikan (tidak berpengaruh secara parsial).

Pada uji t ada dua dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai  $t_{hitung}$ 
  1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
  2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

1. Bila probabilitas  $> 0,005$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

2. Bila probabilitas  $< 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### D. Uji Asumsi Klasik

#### Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk memprediksi apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ditemukan adanya korelasi antar variabel independen maka terdapat masalah multikolinieritas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilihat nilai *Variance Inflating Factor (VIF)*

1. Jika nilai  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai  $VIF > 5$ , maka terjadi multikolinieritas.

#### Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan suatu alat untuk mengukur bias tidaknya suatu data yang diperoleh. Ada kecenderungan bahwa semakin besar jumlah data yang diperoleh, maka kecenderungan terjadinya pembiasan pun semakin besar.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik - titik ( point-point ) yang membentuk pola tertentu yang teratur ( bergelombang, melebar kemudian menyempit ), maka telah terjadi heteroskedastitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas.

### E. Normalitas

Uji asumsi regresi berganda normalitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi dimana variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal atau mendekati normal, yaitu distribusi data yang tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan dari batas yang ditentukan atau dengan pengertian lain data yang digunakan diambil secara random atau acak sehingga data yang diperoleh berdistribusi merata antara data yang satu dengan data yang lainnya.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi syarat normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti

arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi syarat normalitas.

### F. Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk mengukur adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  ( sebelumnya ). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Pendeteksian adanya autokorelasi bias menggunakan patokan sebagai berikut :

1. Angka Durbin-Watson dibawah  $-2$  berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka Durbin-Watson diantara  $-2$  sampai  $+2$ , berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka Durbin-Watson diatas  $+2$  berarti ada autokorelasi negatif.

## Bab IV Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Penyajian Data

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan kepada para responden dapat diketahui gambaran mengenai distribusi frekuensi dari masing – masing variabel, yang meliputi variabel Fisiologis ( $X_1$ ), Variabel Psikologis ( $X_2$ ), variabel lingkungan ( $X_3$ ) dan variabel Kinerja ( $Y$ ).

Dan dari data yang dapat dikumpulkan akan dilakukan pengujian

terhadap kuisioner dan diolah dengan menggunakan program SPSS. Masing – masing variabel tersebut akan diwakili oleh sejumlah pertanyaan yang dapat menggambarkan pendapat responden mengenai apakah faktor motivasi dengan variabel Fisiologis ( $X_1$ ), variabel Psikologis ( $X_2$ ), variabel Lingkungan ( $X_3$ ) secara bersama – sama mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### A.Uji Instrumen

Data yang didapatkan dari responden ( karyawan ) akan dilakukan pengujian untuk diolah dan dianalisis dengan metode statistik. Pengujian data dari masing – masing variabel menggunakan paket program SPSS ( *Statistical Product And Service Solution* ) for Windows Release 10.0.

### B.Uji Validitas

Hasil pengolahan data untuk uji validitas kuisioner baik untuk variabel bebas ( Fisiologi, Psikologi, Lingkungan) dan variabel terikat (Kinerja) dapat dilihat paa tabel berikut

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Fisiologis ( $X_1$ ), Psikologis ( $X_2$ ), Lingkungan ( $X_3$ ), dan Kinerja ( $Y$ )**

NO	Variabel	r <sub>hasil</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikan	Keferangan
1	X11	0.738	0.361	0.000	Valid
2	X12	0.720	0.361	0.000	Valid
3	X13	0.815	0.361	0.000	Valid
4	X14	0.800	0.361	0.000	Valid
5	X15	0.641	0.361	0.000	Valid
6	X16	0.392	0.361	0.000	Valid
7	X21	0.643	0.361	0.000	Valid
8	X22	0.799	0.361	0.000	Valid
9	X23	0.883	0.361	0.000	Valid
10	X25	0.778	0.361	0.000	Valid
11	X25	0.901	0.361	0.000	Valid
12	X31	0.717	0.361	0.000	Valid
13	X32	0.799	0.361	0.000	Valid
14	X33	0.914	0.361	0.000	Valid
15	X34	0.835	0.361	0.000	Valid
16	X35	0.751	0.361	0.000	Valid
17	Y1	0.500	0.361	0.000	Valid
18	Y2	0.684	0.361	0.000	Valid
19	Y3	0.698	0.361	0.000	Valid
20	Y3	0.764	0.361	0.000	Valid
21	Y4	0.795	0.361	0.000	Valid
22	Y5	0.673	0.361	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel nilai r. Dari penelitian ini jumlah responden adalah 30 orang, dengan taraf signifikan 5% angka kritik yang kita peroleh adalah 0.361. Selanjutnya dari tabel hasil perhitungan tersebut terlihat bahwa dari 22 indikator variabel tersebut memiliki angka korelasi (  $r_{hasil}$  ) diatas angka kritik (  $r_{tabel}$  ), maka semua data hasil perhitungan dikatakan valid.

### C.Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan Reliability Analysis Scala ( Alpha ) untuk menguji variabel – variabel, diperoleh bahwa  $r_{hasil}$  adalah ALPHA ( terletak diakhir output ). Sedangkan  $r_{tabel}$  diperoleh dengan tingkat signifikasi 5% didapat 0.361.

1. Jika  $r_{alpha}$  positif dan  $r_{alpha} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika  $r_{alpha}$  positif dan  $r_{alpha} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas

kuisisioner baik untuk variabel bebas ( Fisiologis, Psikologis, Lingkungan ) dan variabel terikat ( Kinerja ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Fisiologis (X<sub>1</sub>), Psikologis (X<sub>2</sub>), Lingkungan (X<sub>3</sub>) Dan Kinerja (Y)

Variabel	r alpha	r tabel	Keterangan
X1	0.784	0.361	Reliabel
X2	0.862	0.361	Reliabel
X3	0.859	0.361	Reliabel
Y	0.774	0.361	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil yang diperoleh dalam pengujian diatas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

#### D. Analisa Regresi Berganda

Hasil pengolahan data untuk Analisa Regresi Berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Analisa Regresi Berganda Variabel Fisiologis (X<sub>1</sub>), Psikologis (X<sub>2</sub>), Lingkungan (X<sub>3</sub>) dan Kinerja (Y)

Variabel	B	Std. Coef. B	T hitung	Sig t	Keterangan
Konstanta	-1,731		0,492	0,627	Signifikan
Fisiologis	0,504	0,400	3,505	0,002	Signifikan
Psikologis	0,442	0,471	3,993	0,000	Signifikan
Lingkungan	0,273	0,322	2,699	0,021	Signifikan
T tabel	= 2,045				
R Square	= 0,676				
Adjusted R Square	= 0,638				
F hitung	= 18,071				
Sig F	= 0,000a				
F tabel	= 2,89				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel bebas yaitu Fisiologis (X<sub>1</sub>), Psikologis (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Dengan menggunakan SPSS for Windows dihasilkan model regresi :

$$Y = -1.731 + 0.504 X_1 + 0.0442 X_2 + 0.273 X_3$$

Dimana : Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Fisiologis

X<sub>2</sub> = Psikologis

X<sub>3</sub> = Lingkungan

#### Keterangan :

1. Konstanta sebesar -1.731 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Fisiologis, Psikologis, Lingkungan, maka tingkat Kinerja karyawan sebesar - 1.731

2. Dari ketiga variabel bebas ( Fisiologis, Psikologis, Lingkungan ) yang digunakan dalam penelitian ini, variabel Fisiologis mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel Fisiologis ( 0.504 ) lebih besar dari koefisien regresi variabel Psikologis ( 0.442 ) dan variabel Lingkungan ( 0.273 ).

#### E. Analisa Uji Hipotesa

Analisa uji hipotesa dilakukan dengan melakukan pengujian uji F dan uji t untuk mengetahui apakah variabel ( Fisiologis, Psikologis, Lingkungan ) mempunyai pengaruh simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga bisa diketahui apakah motivasi yang diwakili oleh tiga variabel mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7 Hasil Uji F Variabel Fisiologis (X<sub>1</sub>), Psikologis (X<sub>2</sub>), Lingkungan (X<sub>3</sub>) dan Kinerja (Y)

R Square	Signifikan	F hitung	F tabel	Keterangan
0,676	0,000 <sup>a</sup>	18,071	2,89	Ho Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi berganda signifikan atau tidak, dengan kata lain untuk menguji kecocokan model. Dari hasil uji F diatas nilai  $F_{hitung} = 18.071$  ; dan nilai  $F_{tabel} = 2.89$ , sehingga dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan signifikan atau ketiga variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y. Nilai sigg. ( signifikan / p-value ) lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$

Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 67,6 % keragaman variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Fisiologis, Psikologis dan Lingkungan. Artinya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap Kinerja sebesar 67,6 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel Fisiologis, Psikologis dan Lingkungan berhubungan secara parsial terhadap kinerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Adapun hasil dari t hitung dan t tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji t Variabel Fisiologis ( $X_1$ ), Psikologis ( $X_2$ ),

Lingkungan ( $X_3$ )				
Variabel	Signifikan	t hitung	t tabel	Keterangan
$X_1$ (Fisiologis)	0,002	3,505	2,045	Ho ditolak
$X_2$ (Psikologis)	0,000	3,993	2,045	Ho ditolak
$X_3$ (Lingkungan)	0,012	2,699	2,045	Ho ditolak

Sumber.: Hasil Pengolahan SPSS

Dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  diatas dapat disimpulkan :

1. Variabel Fisiologis ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dari hasil perhitungan variabel Fisiologis ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,505 dengan tingkat kepercayaan 95 % (  $\alpha = 0,05$  ) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,045, karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai signifikan sebesar 0,002 dibawah 0,005, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  ( Fisiologis ) mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Psikologis ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dari hasil perhitungan variabel Psikologis ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,993 dengan tingkat kepercayaan 95% (  $\alpha = 0,05$  ) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,045, karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  ( Psikologi ) mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Lingkungan ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dari perhitungan variabel variabel Lingkungan ( $X_3$ ) adalah sebesar 2,699 dengan tingkat kepercayaan 95 % (  $\alpha = 0,05$  )

diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,045, karena  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  maka hipotesa nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,012 dibawah 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_3$  ( Lingkungan ) mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja karyawan.

### F. Uji Asumsi Klasik

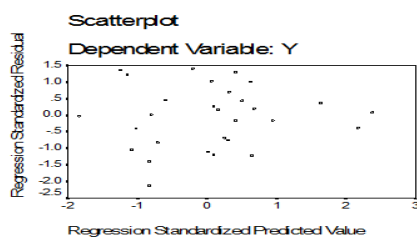
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Fisiologis ( $X_1$ ), Psikologi ( $X_2$ ), dan Lingkungan ( $X_3$ )

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
X1 ( Fisiologis )	1,042	Non Multikolinieritas
X2 ( Psikologis )	1,117	Non Multikolinieritas
X3 ( Lingkungan )	1,142	Non Multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF ( variance Inflating Faktor ). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas. Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastitas ditunjukkan pada grafik berikut :



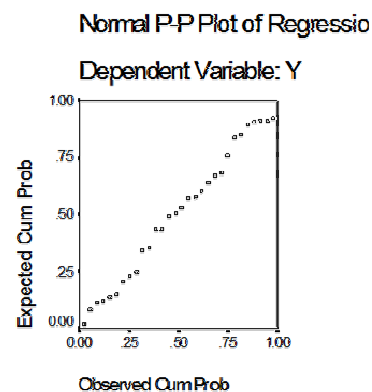
Gambar 4.1 Grafik Uji Heteroskedastitas Variabel Fisiologis ( $X_1$ ) Psikologis ( $X_2$ ), dan Lingkungan ( $X_3$ )

Dari grafik diatas, terlihat titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 dari sumbu Y.

Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

### G. Normalitas

Dari grafik dibawah ,terlihat titik – titik menyebar disekitas garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Ajute R Square	Std Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.822	.676	.638	1.36504	1.917

a. Predictors : ( Constant ),  $X_3$ ,  $X_1$ ,  $X_2$   
 b. Dependent Variabel : Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari nilai statistic Durbin Watson ( D-W) adalah sebesar 1.917, Ini berarti angka tersebut lebih besar dari -2 dan lebih kecil dari 2, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

## BAB V PENUTUP

### 5.1.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap keseluruhan operator mesin di PT. Sumber Bening Lestari –



Suwayuwo maka kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisa uji hepotesa pada uji F menyatakan bahwa factor motivasi yang diwakili oleh variabel fisiologis, Psikologis dan Lingkungan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan dengan besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0,676 atau 67,6 %, artinya bahwa kinerja ( Y ) dipengaruhi sebesar 67,6 % oleh motivasi dan sisanya yaitu 32,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Motivasi berdasarkan variabel Fisiologis mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Bening Lestari – Suwayuwo, hal ini ditunjukkan dari persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = - 1.731 + 0.504 X_1 + 0.442 X_2 + 0.273 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diperoleh koefisien regresi terbesar 0.504, yaitu pada variabel  $X_1$  yaitu Fisiologis.

## 5.2.SARAN

Setelah mengetahui hasil dari analisa maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut

1. Sebaiknya PT. Sumber Bening Lestari meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan atau membuat suatu kebijakan yang berkaitan dengan

pemotivasian dari segi Fisiologis, Psikologis dan lingkungan, karena dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat dan akan menghasilkan output yang lebih baik dari sebelumnya.

2. Dalam upaya pemotivasian untuk meningkatkan kinerja, sebaiknya PT. Sumber Bening Lestari lebih memperhatikan mengenai aspek Fisiologis, karena Fisiologis mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan peningkatan atau perbaikan dalam hal gaji, pengaturan jadwal kerja, pengawasan, tunjangan, pengakuan hasil kerja dan waktu pemberian gaji, sehingga upaya peningkatan kinerja akan berhasil.

## Daftar Pustaka

As'ad, Muhammad. 2003. **Psikologi Industri**. Edisi Keempat, Liberti. Yogyakarta

Handoko, T. Hani. 1987, **Metode Penelitian Survei, Lembaga Penelitian, Pendidikan Dan Penerangan Ekonomi Sosial**, Jakarta.

Prabu, Mangkunegoro, A.A.Anwar.2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Ketiga, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sugiono. 1999. **Statistika Untuk Penelitian**.  
Cetakan Kedua. Alfabeta, Bandung.

Sugiono, Eri Wibowo. 2001. **Statistika  
Penelitian**. Edisi Pertama. Alfabeta,  
Bandung

Umar, Husain. 2003. **Riset Sumber Daya  
Manusia Dalam Organisasi**. PT.  
Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Uyanto, Stanislaus. 2009. **Pedoman Analisis  
Data Dengan SPSS. Eisi Ketiga**. Graha  
Ilmu, Yogyakarta.

Winardi, J. 2002. **Motivasi dan Pemotivasian  
Dalam Manajemen**. Edisi Kedua, Raja  
Grafindo Persada, Jakarta.