

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN PHONSKA IV PT PETROKIMIA GRESIK

Chabib Bahari, Agung Wahyudi

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi dan uji F, yakni sebesar 69,6% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berarti pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan apa saja yang membuat motivasi kerja karyawan meningkat dan juga selalu menjaga keadaan lingkungan kerja yang bersih, aman dan kondusif agar produktivitas kerja karyawan selalu meningkat dari waktu ke waktu.

Lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan daripada motivasi kerja, hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi lingkungan kerja lebih besar daripada motivasi kerja.

Kata kunci: *motivasi kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

pimpinan manajemen. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktivitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumberdaya manusia dalam suatu

perusahaan sangatlah penting. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani perusahaan. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya, (Sutrisno, 2009:92).

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian motivasi sebenarnya merupakan penilaian penting atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi motivasi manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat atas pertanggungjawaban yang dinilai. Motivasi perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari motivasi karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya, (Sedarmayanti, 2001:139).

Menurut Rivai (2008:308), hasil penilaian motivasi dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian motivasi karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari motivasi karyawan yang berkualitas.

Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Karakteristik dari masing-masing individu karyawan sangat berpengaruh terhadap kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku karyawan yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku kerja para karyawan yang sering telat, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau istirahat lebih awal. Perilaku malas pada karyawan ini muncul dari ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan (Gustiyah, 2009:64).

Selain dari motivasi kerja, Lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif. Maka dari itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna , penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Produktivitas mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Phonska IV merupakan salah satu bagian dari perusahaan PT Petrokimia Gresik yang memproduksi pupuk majemuk Phonska. Yang mana selalu mendapat target produksi bulanan atau tahunan dari top manajemen. Dari data diatas bisa dilihat produktivitas bagian phonska IV menurun dari tahun sebelumnya yang dikarenakan adanya kerusakan pada salah satu mesin prosesnya sehingga pihak manajemen berusaha mengoptimalkan produksi dengan memotivasi karyawannya untuk melakukan inovasi yang berdampak peningkatan produksi pada tahun selanjutnya. Permasalahan tidak hanya pada mesin saja, akhir - akhir ini para kepala seksi dan kepala regu juga banyak mengeluh mengenai produktivitas kerja karyawan yang menurun dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya. Perubahan ini tentunya mempengaruhi dari produktivitas bagian Phonska IV. Mereka dianggap kurang peka dan kurang tanggung jawab pada pekerjaan mereka untuk mengawasi dan mengecek mesin-mesin yang ada di wilayah kerja mereka. Bagian Phonska IV terbagi menjadi beberapa sub-sub bagian. Mulai bagian bahan baku sampai bagian finishing yang butuh pengawasan dan pengecekan secara intensif untuk menghasilkan produksi yang tinggi. Untuk menunjang dalam pencapaian target produksi yang tinggi tersebut perlu didukung dengan pengawasan dan peningkatan kinerja karyawan agar tingkat produktivitas kerja karyawan maupun Phonska IV tetap tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian formal dilihat dari tingkat perumusan masalah dimana untuk menguji hipotesis atau menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti. Kedua, dilihat dari metode pengumpulan data, penelitian ini

Tabel 1

Data Produktivitas Phonska IV

tahun	target	Total produksi	Tingkat pencapaian
2012	600000 ton	545822 ton	90,9 %
2013	600000 ton	506901 ton	84,5 %

Sumber : data primer tahun 2014

merupakan metode survei dimana peneliti menyebarkan kuesioner yang berbentuk pernyataan sebagai alat pengumpul data yang pokok yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga, tujuan penelitian adalah penelitian deskriptif, karena di dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan obyek yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, populasi juga dibatasi hanya pada karyawan tetap yang bekerja lebih dari 2 tahun dan karyawan PKWT yang bekerja kurang dari 2 tahun bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini tersiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel - variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas (X) adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2)
2. Variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja karyawan (Y)

Definisi Operasional

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang substansi penelitian serta agar terhindar dari kesalahan dalam memakai atau terjadinya makna ganda terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini maka penulis menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah keinginan dalam pribadi seseorang yang mendorong seseorang melakukan kegiatan – kegiatan tertentu dalam hal pekerjaan guna mencapai tujuan.

Indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah: rasa aman, gaji, komunikasi, kepemimpinan, pelatihan, prestasi.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah:

Lingkungan kerja fisik: pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, keamanan, kebersihan.

Lingkungan kerja non fisik: tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi

3. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Indikator produktivitas dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah tetap yang telah bekerja lebih dari 2 tahun dan karyawan PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) yang bekerja kurang dari 2 tahun bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik sejumlah 38 orang

Sedangkan sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2011:81). Dalam penelitian ini peneliti

menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi relatif kecil. Jadi jumlah sampling yang digunakan sama dengan populasi yaitu : 38 orang

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2003: 127). Metode Pengumpulan Data diambil dari data kuesioner yaitu metode pengambilan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden atau sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode

1. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung dengan objek yang diteliti lalu mengadakan pencatatan sistematis.
2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis.

Pengukuran dari variabel dilakukan dalam skala ordinal yang menerangkan bahwa variabel-variabel tersebut dipertimbangkan atau tidak terhadap proses pengambilan keputusan konsumen. Skala pengukuran yang dipergunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2011:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dimana jawaban untuk pertanyaan positif maupun

negatif dibedakan atas empat skala, misalnya skor pertanyaan adalah :

- a. Sangat Setuju dengan skor (ST) 4
- b. Setuju dengan skor (S) 3
- c. Tidak Setuju dengan skor (TS) 2
- d. Sangat Tidak Setuju dengan skor (TS) 1

Skala likert dipergunakan karena mempunyai beberapa kelebihan seperti kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor, skor yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor yang lebih rendah, fleksibel dan mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan intensitas sikap tertentu.

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada angket mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh angket tersebut, dengan cara menghitung korelasi untuk masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Korelasi pearson (r) digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagian kuat suatu variabel dengan variabel lain (Husein, 2002:178). Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya sudah lebih besar dari nilai r tabel 0,30 dengan alpha 5 %. Untuk memudahkan perhitungan mengenai uji validitas, maka digunakan program statistik *SPSS ver.18 for windows*. Angka korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan dapat menunjukkan signifikan atau tidaknya pernyataan tersebut. Dalam pengujian tersebut, bisa saja ada butir pernyataan yang ternyata tidak valid, sehingga harus dieliminasi atau diganti dengan pernyataan lain. Rumus dari validitas menggunakan *Product Moment Person* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana : X = skor perbandingan ke -n
Y = skor total

Kriteria instrumen valid adalah:

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil tidak positif, serta r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
3. Jadi jika r hasil bertanda negatif tetapi > r tabel, maka item variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, ukuran kehandalan suatu instrumen diuji dengan *Cronbach Alpha* (α). Menurut Husein (2003:194), suatu instrumen dikatakan memiliki kehandalan sangat baik dalam memprediksi suatu gejala yang diukur apabila dikelompok intrumen yang diuji memiliki alpha (α) yang tinggi. Suatu angket dikatakan *reliabel* (andal) jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam rumus uji reliabilitas *Cronbach Alpha* ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

dimana : r_n = reliabilitas instrumen
k = banyaknya butir pertanyaan
 σ_b^2 = varians total
 σ_t^2 = jumlah varians butir

Kriteria instrumen reliabel adalah :

1. Jika r alpha positif dan r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r alpha positif dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.
3. Jadi jika r alpha bertanda negatif tetapi > r tabel, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Singgih (2002:280)

Teknik Analisis Regresi Linier

Analisis Regresi bertujuan untuk menentukan persamaan regresi yang baik yang dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen, Algifari (2001: 134). Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik (Y).

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Variabel terikat (Produktivitas)
a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi
 X_1 : Motivasi kerja
 X_2 : Lingkungan kerja

Uji t

Hasil Uji t ini digunakan untuk menyimpulkan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t (uji parsial) ini sebagai berikut :

1. Memformulasikan hipotesis
 - a. $H_0 : \beta_i = 0 (i = 1)$
Artinya : Variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang

tidak signifikan terhadap variabel terikat.

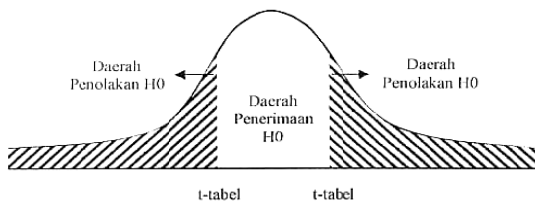
b. $H_1 : \beta_i \neq 0 \quad (i = 1)$

Artinya : Variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 95% ($\alpha 5\%$).

3. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 1

Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0

Uji t

4. Menghitung nilai t hitung dengan menggunakan statistika dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{b_j}{Se(b_j)}$$

Se (b_j) = standar deviasi koefisien regresi variabel X, yang dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$Se(b_j) = \sqrt{\frac{1}{n-k} \sum e_i^2}$$

Dimana : b_j = Koefisien regresi variabel X membandingkan hasil dari t hitung dan t tabel

5. Penarikan kesimpulan dengan memanfaatkan print out komputer dengan memperhatikan signifikansi T pada tabel coefficientnya.

Kriteria yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis

yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

a. Jika t hitung lebih besar t tabel atau t hitung lebih kecil t tabel akan nilai probabilitas (sig t) lebih kecil dibanding dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika t tabel lebih kecil t hitung atau t hitung lebih kecil t tabel atau nilai probabilitas (sig t) lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5%, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti secara simultan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, berarti secara simultan variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

2. Memerlukan nilai kritis (F_{tabel})

Dipilih *level of significant* = 0,05 (5%)

Derajat bebas pembilang (df_1) = k

Derajat pembagi (df_2) = n-k-1

3. Nilai statistik F (F_{hitung}) dapat dicari dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{SS_{\text{reg}} / df_1}{SS_{\text{res}} / df_2}$$

Dimana :

$SS_{reg} = \text{Sum square regression}$

$SS_{res} = \text{Sum square residual}$

$df = \text{Degree of free}$

4. Kriteria penolakan dan penerimaan H_0

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya. Kontrak pembangunannya ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 1964, dan mulai berlaku pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 10 Juli 1972, yang kemudian tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi PT Petrokimia Gresik. PT Petrokimia Gresik menempati lahan seluas 450 hektar berlokasi di jalan Ahmad Yani Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur. Sedangkan Phonska IV merupakan salah satu bagian dari PT Petrokimia Gresik yang memproduksi pupuk majemuk Phonska di bawah departemen produksi IIB. Bagian Phonska IV ini pada awal berdirinya pada bulan september 2009 didesain untuk memproduksi pupuk SP-36. Tetapi, karena tuntutan pasar di tahun 2011 Phonska IV dirubah desainnya dengan penambahan dan pengurangan mesin-mesin tertentu agar bisa memproduksi pupuk Phonska. Bagian Phonska IV ini berkapasitas 600.000 MTPY (*metric ton per year*). Selain memproduksi pupuk Phonska dengan kandungan NPK 15-15-15 pabrik ini juga bisa menerima pesanan pupuk NPK dengan kandungan yang diinginkan pembeli misal NPK 20-20-16 atau 16-16-16 dan lain-lain.

Personil di Phonska IV berjumlah 38 orang ini terbagi menjadi 4 grup, grup A 9 orang, grup B 9 orang, grup C 9 orang, grup D 8 orang dan 3 orang lagi bekerja non shift yaitu kabag, wakabag dan SPO. Yang terdiri dari 35 pegawai tetap dan 3 orang pegawai PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu). Bagian Phonska IV bekerja dengan tigs shift yaitu pagi, sore, malam.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1
Data Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Prosentase
1	20 s/d 30 tahun	23	60,5 %
2	30 s/d 40 tahun	0	0%
3	40 s/d 50 tahun	1	2,5 %
4	50 s/d 60 tahun	14	37 %
	jumlah	38	100 %

Sumber : data primer tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah umur 20 s/d 30 tahun yaitu sebesar 60,5 % atau 23 orang sedangkan responden terkecil adalah umur 40 s/d 50 tahun sebesar 2,5 % atau 1 orang dan responden lainnya sebesar 50 s/d 60 tahun yaitu 37 %

Tabel 2
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Prosetase
1	SMP	13	34 %
2	SMA	24	63 %
3	S1	1	3 %
	jumlah	38	100 %

Sumber : data primer tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan SMA yaitu

sebesar 63% atau 24 orang sedangkan responden ter kecil sebesar 3 % atau 1 orang dan responden lainnya sebesar 34 % atau 13 orang.

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosetase
1	Laki-laki	38	100 %
2	perempuan	0	0%
	jumlah	38	100 %

Sumber : data primer tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama kerja	Frekuensi	Prosetase
1	≤ 2 tahun	3	8 %
2	2 - 10 tahun	20	53 %
3	≥ 10 tahun	15	39 %
	jumlah	38	100 %

Sumber : data primer tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang lama kerja 2 – 10 tahun sebesar 53 % atau 20 orang dan responden terkecil adalah responden yang lama kerja ≤ 2 tahun yaitu sebesar 8 % atau 3 orang dan responden lainnya sebesar 39 % atau 15 orang.

2. Uji validitas

- Pengujian validitas variabel motivasi kerja
Variabel motivasi kerja terdiri dari sepuluh atribut atau butir pertanyaan, Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 5
Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0,678	0,30	VALID
X1.2	0,831	0,30	VALID
X1.3	0,796	0,30	VALID
X1.4	0,671	0,30	VALID
X1.5	0,695	0,30	VALID
X1.6	0,721	0,30	VALID
X1.7	0,749	0,30	VALID
X1.8	0,699	0,30	VALID
X1.9	0,647	0,30	VALID
X1.10	0,737	0,30	VALID

Sumber : Data kuesioner yang diolah (Lampiran IBM-SPSS Statistics 18)

Pada tabel di atas didapatkan nilai r_{hitung} untuk seluruh atribut motivasi kerja nilainya r_{hitung} nya secara keseluruhan tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga semua atribut tersebut dikatakan valid.

- Pengujian validitas variabel lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari lima belas atribut atau butir pertanyaan, hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja ditampilkan pda tabel berikut :

Tabel 6
Hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	kesimpulan
X2.1	0,839	0,30	VALID
X2.2	0,752	0,30	VALID
X2.3	0,740	0,30	VALID
X2.4	0,698	0,30	VALID
X2.5	0,728	0,30	VALID
X2.6	0,682	0,30	VALID
X2.7	0,643	0,30	VALID
X2.8	0,670	0,30	VALID

X2.9	0,759	0,30	VALID
X2.10	0,805	0,30	VALID
X2.11	0,626	0,30	VALID
X2.12	0,734	0,30	VALID
X2.13	0,825	0,30	VALID
X2.14	0,752	0,30	VALID
X2.15	0,732	0,30	VALID

Sumber : Data kuesioner yang diolah (Lampiran IBM-SPSS Statistics 18)

Pada tabel di atas didapatkan nilai r_{hitung} untuk seluruh atribut lingkungan kerja nilainya r_{hitung} nya secara keseluruhan tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga semua atribut tersebut dikatakan valid.

- c. Pengujian validitas variabel produktivitas kerja karyawan
Variabel lingkungan kerja terdiri dari lima belas atribut atau butir pertanyaan, hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil uji validitas pada variabel produktivitas kerja karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	kesimpulan
Y.1	0,602	0,30	VALID
Y.2	0,769	0,30	VALID
Y.3	0,699	0,30	VALID
Y.4	0,738	0,30	VALID
Y.5	0,609	0,30	VALID
Y.6	0,609	0,30	VALID
Y.7	0,671	0,30	VALID
Y.8	0,792	0,30	VALID
Y.9	0,670	0,30	VALID
Y.10	0,619	0,30	VALID

Sumber : Data kuesioner yang diolah (Lampiran IBM-SPSS Statistics 18)

Pada tabel di atas didapatkan nilai r_{hitung} untuk seluruh atribut

Produktivitas kerja karyawan nilainya r_{hitung} nya secara keseluruhan tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga semua atribut tersebut dikatakan valid.

3. Uji reliabilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas, yang mana dalam penelitian sebuah instrumen sangat mutlak dibutuhkan memiliki reliabilitas yang memadai, reliabilitas itu sendiri menurut Sugiyono (2003:267) menyatakan "reliabel berarti alat ukur yang bila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama", sehingga terhadap atribut-atribut kuesioner dalam penelitian ini setelah dianalisis dengan menggunakan IBM-SPSS Statistics 18, hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil uji reliabilitas pada variabel yang diteliti

No	Variabel penelitian	Cronbach alfa	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Variabel (X1) motivasi kerja	0,896	0,30	Reliabel
2	Variabel (X2) lingkungan kerja	0,937	0,30	Reliabel
3	Variabel (Y) Produktivitas kerja karyawan	0,868	0,30	Reliabel

Sumber : Data kuesioner yang diolah (Lampiran IBM-SPSS Statistics 18)

Berdasarkan pengujian reliabilitas dari keseluruhan variabel dalam penelitian diketahui bahwa nilai *cronbach alfa* berada di atas nilai r_{tabel} maupun di atas 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh atribut yang digunakan dalam mengukur indikator pada variabel-

variabel dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinant

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur ketepatan atau kecocokan suatu garis regresi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Makin besar nilai R^2 dikatakan model regresi semakin tepat atau cocok, sebaliknya makin kecil nilai R^2 dikatakan model regresi tidak tepat untuk mewakili data hasil observasi. Selain itu, R^2 juga berguna untuk mengukur proporsi atau persentase dari jumlah variasi Y yang dapat diterangkan oleh model regresi. Hasil uji koefisien determinant simultan dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Uji Koefisien Determinant Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	.834 ^a	.696	.679	.28244

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran IBM SPSS Statistics
18

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai **korelasi berganda** antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar **0,834**. Nilai korelasi tersebut bernilai positif dan mendekati satu. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan cukup kuat dan searah. Hasil tersebut juga mengindikasikan

bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berhubungan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Dugaan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya pada uji F.

Adanya nilai korelasi berganda (*multiple correlation*) sebesar 0,834 mengakibatkan nilai koefisien determinant (R^2) sebesar 0,696, karena nilai koefisien determinant merupakan kuadrat dari nilai korelasi berganda. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya keragaman data yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas dalam model sebesar 69,6%. Sedangkan sisanya sebesar 100%-69,6%=30,4% bermakna variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Sedangkan nilai terkoreksi dari koefisien determinant (R^2 -adjusted) sebesar 0,679 artinya ketepatan model dalam menjelaskan keragaman data sebesar 67,9%.

5. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian phonska IV PT Petrokimia Gresik Model yang dihasilkan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Untuk mengetahui besarnya konstanta dan masing-masing koefisien variabel bebas pada hasil analisis regresi linear berganda digunakan tabel Coefficients yang dapat diringkas dalam bentuk tabel 10.

Tabel 10
Koefisien regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.912	.268		3.409	.002
	Motivasi	.352	.156	.417	2.254	.031
	Lingkungan	.373	.155	.447	2.415	.021

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran IBM SPSS Statistics 18

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat disusun suatu model regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,912 + 0,352X_1 + 0,373X_2 + e$$

Model tersebut menjelaskan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai nol, maka besarnya variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang ada adalah sebesar **0,912**. Jika variabel motivasi kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka besarnya variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,352**, dengan asumsi besarnya variabel lingkungan kerja (X_2) tetap atau konstan.

Sedangkan jika variabel lingkungan kerja (X_2) yang meningkat sebesar satu satuan, maka variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,373** dengan asumsi besarnya variabel motivasi kerja (X_1) tetap atau konstan.

6. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial

terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik. Adapun hipotesa yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

Variabel Motivasi Kerja (X_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$: Variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: Variabel Motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

$H_0 : \beta_2 = 0$: Variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$: Variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik (Y).

Dalam uji t digunakan *level of significant* sebesar (α) 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas (df) sebesar $n = 38$, dan uji t yang dilakukan uji dua arah, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,686. Untuk menilai apakah H_0 yang diterima ditolak, ditentukan kriteria sebagai berikut :

- Hipotesa H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$
- Hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Hasil uji t terhadap dua variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 11.

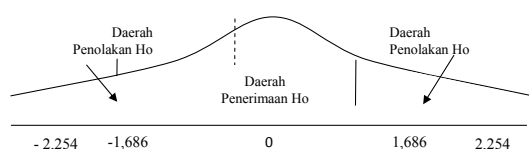
Tabel 11
Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1)	2,254	1,686	H_0 ditolak/ H_a diterima	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	2,415	1,686	H_0 ditolak/ H_a diterima	Signifikan

Sumber : Lampiran IBM SPSS Statistics
18

Hipotesis penelitian :

- Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
Dari tabel didapatkan $t_{\text{hitung}} = 2,254$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,686$



Gambar 2

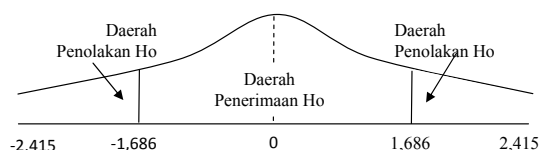
Daerah Kritis Kurva Distribusi t
(Motivasi Kerja)

Sumber : Data Primer Tahun 2014

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu 2,254 > 1,686, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh secara

parsial antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
Dari tabel didapatkan $t_{\text{hitung}} = 2,415$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,686$



Gambar 3

Daerah Kritis Kurva Distribusi t
(Lingkungan Kerja)

Sumber : Data Primer Tahun 2014

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu 2,415 > 1,686, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Phonska IV PT Gresik. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti.

7. Uji F

Berdasarkan model regresi yang diperoleh dapat diketahui bahwa adanya dugaan pada hasil uji korelasi sebelumnya terbukti. Namun kesignifikansian dari pengaruh masing-masing variabel bebas, baik secara simultan maupun parsial, dapat dibuktikan lebih lanjut pada uji F

$H_0 : \beta_i = 0$: Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

$H_1 : \beta_i \neq 0$: Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja

H_0 akan ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk menentukan nilai F_{hitung} maka harus diketahui nilai toleransi kesalahan (α) dan derajat bebas (df) yang digunakan. Pada penelitian ini digunakan toleransi kesalahan (α) sebesar 5% dengan derajat bebas regresi (df_1) sebesar $k = \text{jumlah variabel} = 2$, dan derajat bebas residual (df_2) sebesar $n - k - 1 = 38 - 2 - 1 = 35$, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,267. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 12
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.402	2	3.201	40.123	.000 ^a
	Residual	2.792	35	.080		
	Total	9.194	37			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran IBM SPSS Statistics

18

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan yang ada diperoleh nilai F-hitung sebesar **40,123**. Selain itu nilai *P-value* yang diperoleh kurang dari 0,05. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), karena nilai $F_{hitung} (40,123) > F_{tabel} (3,267)$ dan nilai *P-value* ($0,01 < \alpha (0,05)$).

Berdasarkan kajian analisis di atas, maka secara garis besar dapat dikemukakan interpretasi dari hasil penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

- Hasil penelitian didapatkan nilai R (korelasi berganda) sebesar 0,834 artinya keeratan hubungan antara kedua variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel

terikat (produktivitas kerja karyawan) kuat dan nilainya mendekati satu positif, maksudnya hubungan antara variabel bebas dan terikat yang diteliti cukup kuat, serta sifatnya searah, maksudnya bila variabel X naik maka variabel Y juga ikut naik, demikian juga sebaliknya. Selain itu juga didapatkan nilai R^2 (Koefisien Determinasi) :0,696, artinya bahwa keseluruhan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi

oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

- Keseluruhan variabel bebas ternyata secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik, sedangkan yang paling dominan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel Lingkungan kerja (X_2).
- Berdasarkan keadaan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan produktivitas kerja karyawan bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik, erat kaitannya dengan variabel-variabel yang diteliti, sehingga di masa mendatang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak manajemen sebaiknya perlu melakukan peningkatan motivasi kepada karyawannya serta memperhatikan lingkungan kerja

karyawan yang kondusif, yang berfokus kepada keamanan dan kesejahteraan karyawan. Dan sekarang pihak manajemen supaya mampu memotivasi karyawannya agar tercipta inovasi-inovasi baru yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas serta terus menjaga lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan didapatkan produktivitas kerja yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun hasil penelitian ini dapat disebutkan adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja disimpulkan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik
2. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan begitu juga dengan lingkungan kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi dan uji F, yakni sebesar 69,6% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berarti pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan apa saja yang membuat motivasi kerja

karyawan meningkat dan juga selalu menjaga keadaan lingkungan kerja yang bersih, aman dan kondusif agar produktivitas kerja karyawan selalu meningkat dari waktu ke waktu.

4. Lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan daripada motivasi kerja, hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi lingkungan kerja lebih besar daripada motivasi kerja.

Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan agar selalu memotivasi karyawannya tidak hanya dengan ucapan-ucapan saja tetapi juga diperhatikan dari segi gaji, rasa aman, kepemimpinan, prestasi, pelatihan agar menumbuhkan rasa *sense of belonging* pada diri karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan maksimal.
2. Tak hanya motivasi kerja saja yang diperhatikan lingkungan kerja juga sangat penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dalam penelitian ini lingkungan kerja lebih dominan daripada motivasi kerja. Perusahaan diharap memperhatikan dengan baik lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik yang nantinya juga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan,

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Algifari. 2001. *Analisis Regresi Teori, kasus dan solusi*. Yogyakarta: BPFE

- Ardana dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Budiono, Sugeng. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes Dan KK*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Cooper and Emory, 2002. *Marketing Research and Applied Orientation*, Prentice Hall, New Jersey.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Gustisyah. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*, Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. Hani. 2003. *Dasar – dasar Manajemen Produksi & Operasi edisi III*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Hussein, Umar. 2003. *Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Ishak, Arep dan Tanjung, Henri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Widasarana Indonesia
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Ekonomi Pembangunan: teori masalah & kebijakan*. Yogyakarta: UPP AMP-YKPN
- Kuncoro, 2003. *Riset Pemasaran*, Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga
- Mathis, Robert L dan John H, Jakson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*. Jakarta: Salemba empat
- Moekijat. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Alumni
- Nitisemito, Andi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga
- Notoatmodjo, Suyadi. 2001. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elexmedia Computindo
- Sarwoto, (20001), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. cetakan keempat. Bandung: Bandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktifitas: Apadan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* . Cetakan Keempatbelas. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono, 2008, *Metode Riset Penelitian*,
Edisi revisi. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian
Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta:
UUI Press
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutarso. 2003. *Azas-Azas Marketing
Produk Retail*, Cetakan Kelima.
Yogyakarta: Liberty
- _____. 2013. *Buku Pedoman Penulisan
Skripsi*. Gresik : Fakultas Ekonomi
Universitas Gresik