

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE'S WORK PRODUCTIVITY AT PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA THE BRANCH OF PEKANBARU

BY:
LIDYA NAINGGOLAN
DR. SAMSIR ,SE.,M.SI
DRA. NURYANTI.,M.SI

ABSTRACT

The purpose of study were to analyze the effect of work environment and motivation toward employee's work productivity at PT. Coca-cola amatil Indonesia the branch of Pekanbaru. The samples were taken using slovin method and the number of selected sample were 93 persons as respondents, and the writer used purposive random sampling in distributing it. The data sources of data used were premier data and secondary data. The techniques of data collection were interview and questionnaires. The data analysis method used was descriptive quantitative method by SPSS version 20.

The results of study concluded that simultaneously both variable work environment and motivation influenced significantly toward employee work productivity. Partially, the results obtained were that the variable of work environment influenced significantly toward the variable of employee's work productivity and the variable of motivation influenced significantly toward the variable of employee's work productivity.

Thus, the writer concluded that the variable of work environment and motivation simultaneously and partially influenced positively and significantly toward employee's work productivity PT. Coca-cola amatil Indonesia the branch of Pekanbaru. Besides the variable of motivation was dominant variable that influenced toward employee's work productivity than the variable of work environment.

Keywords: work environment, Motivation, Employee's Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik yang bergerak dibidang produksi maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal yang harus diperhatikan bersama bahwa keberhasilan berbagai aktivitas yang ada didalam perusahaan untuk mencapai

tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (SDM). Faktor Sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan karena

ditangan manusia rencana akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan-tujuan ini perlu di dukung oleh kualitas lingkungan kerja yang serasi dan aman, mengingat lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi serta mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan kurang baik akan menghambat kelancaran kerja para karyawan, karena kurang konsentrasi dalam bekerja bila hal ini terus menerus terjadi maka tingkat kesalahan akan menjadi besar dan produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian minuman, sudah seharusnya memiliki karyawan yang mempunyai semangat

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

kerja yang tinggi dan memiliki motivasi yang tinggi di dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dalam usaha mewujudkan target yang akan mereka capai. Ketika karyawan tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan dan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk bekerja maka akan mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan kemudian akan berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas karyawan di perusahaan.

Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang aman dan menyediakan cukup alat dan perlengkapan dalam bekerja, adanya sarana dan prasarana yang baik, kondisi tempat kerja yang bagus seperti udara yang selalu segar, hubungan antar personal yang lancar dan suasana pekerjaan yang menyenangkan sehingga akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan. Dengan demikian dapat dihindari pemborosan waktu dalam bekerja, keadaan yang kurang menyenangkan dan pada akhirnya dapat mengurangi rasa ketidakpuasan karyawan tersebut.

Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang, rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Variabel manakah yang lebih kuat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harta bagi masukan dan hasil. Juga dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara

kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum. (Sinungan,2001:12). Sinungan , (2003 : 178) menyatakan “ Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Faktor-faktor Penentu Keberhasilan Upaya Peningkatan Produktivitas

Siagian, (2002:10) factor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus-menerus
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Disamping itu, menurut Sinungan, (2003 : 139), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. Pekerjaan yang membutuhkan minat
2. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan
3. Kompensasi tiak langsung
4. Pengawasan yang Kompeten

Sedangkan menurut Anoraga, (2004:178), factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Motivasi
- 2.Pendidikan
- 3.Disiplin kerja
- 4.Keterampilan
- 5.Sikap etika kerja
- 6.Gizi dan kesehatan
- 7.Tingkat penghasilan
- 8.Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 9.Teknologi

Indikator Produktivitas

Isyandi, (2004: 165) untuk meningkatkan produktivitas yang baik maka yang menjadi iindikatornya adalah sebagai berikut:

- 1.Pengetahuan
- 2.Keterampilan
- 3.Kemampuan
- 4.Kebiasaan
- 5.Perilaku

Penentu Produktivitas Kerja

Menurut Siagian, (2002:6) Upaya peningkatan produktivitas kerja biasanya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis. Segi-segi lain yang bahkan dapat berperan sebagai factor penentu keberhasilan upaya tersebut anata lain sebagai berikut:

1. Tujuan organisasi
Kearah mana organisasi akan dibawa dan memahami secara hakiki oleh seluruh anggota organisasi untuk pencapaian tujuan dan bersedia terlibat membuat komitmen yang lebih besar kearah keberhasilan organisasi, termasuk di dalamnya peningkatan produktivitas kerja.

2. Perumusan visi dan misi
Visi dan misi harus mempunyai keterkaitan kuat dan relevansi yang tinggi dengan tujuan yang ingin di capai.

3. Penentuan strategi organisasi
Dalam suatu organisasi bisnis misalnya, harus di rumuskan dan di tetapkan stategi fungsional bagi semua komponen organisasi seperti berikut:

- 1.Strategi di bidang produksi
- 2.Strategi dibidang pemasaran
- 3.Strategi di bidang promosi
- 4.Strategi bidang keuangan
- 5.Stategi dibidang fungsional lainnya yang di perlukan
- 6.Stategi di bidang Sumber daya manusia
- 7.Pemanfaatan Teknologi dan Produksi Kerja

Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut **Saydam, (2000 : 281)**.

Variabel-variabel Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian aspek pembentuk lingkungan kerja **NitiseMITO, (2000:193)** yaitu:

1. Pelayanan Karyawan
2. Kondisi Kerja
3. Hubungan Karyawan

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti, (2001: 21)** Lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik
Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan non fisik
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama karyawan.

Faktor-faktor yang termasuk dalam Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut

Hermaya, (2001:183) :

1. Sarana
2. Kebersihan
3. Penerangan yang cukup
4. Keamanan
5. Hubungan dengan rekan kerja

Menurut **Siagian (2001: 213)** untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik hal-hal yang perlu diperhatikan adalah:

1. Lingkungan Perantara
 - a. Bangunan tempat bekerja
 - b. Ruang kerja yang nyaman
 - c. Ventilasi untuk pertukaran udara
 - d. Tersedianya tempat ibadah
 - e. Tersedianya tempat untuk melepaskan lelah
2. Fasilitas yang berkaitan dengan para karyawan
 - a. Tersedianya peralatan yang memadai
 - b. Tersedianya sarana khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Edwin B. Flippo (2004:76)**, Indikator Lingkungan kerja adalah:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran Udara
5. Musik
6. Kebisingan
7. Jaminan terhadap keamanan

Menurut **NitiseMITO (2002:183)** Indikator Lingkungan kerja adalah:

1. Perlengkapan kerja
2. Lingkungan fisik
3. Kondisi tempat kerja
4. Hubungan antar personal
5. Suasana pekerjaan

Menurut Sihombing (2001), Lingkungan kerja terdiri dari:

1. Faktor Fisik, meliputi Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa tempat kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
2. Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit. Contohnya asuransi kesehatan.

Menurut **Wursanto (2003:301)** indikator dari lingkungan kerja adalah:

1. Kondisi kerja
Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.
2. Keamanan dalam pekerjaan
Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Motivasi

Kata Motivasi (*Motivation*) kata dasarnya adalah Motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan **Hasibuan, (2003:219)**. Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong (*drive force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperkuat karena takut akan sesuatu **Sedarmayanti, (2001:66)**.

Beberapa Teori Motivasi yang dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

A. Teori Kepuasan

1. F.W. Taylor Dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidaknya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pimpinan haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang

memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

a. **Kebutuhan Fisikologis (*Physiological*)**

Kebutuhan ini disebut juga kebutuhan untuk mempertahankan hidup yaitu mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan paling dasar ini berupa akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

b. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)**

Setelah tingkat kebutuhan dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

c. **Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliatin*)**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial meliputi : kebutuhan untuk disayangi, kebutuhan untuk dihormati, kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, dan kebutuhan untuk berprestasi.

d. **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)**

Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri yang terlihat dari kebiasaan orang

menciptakan simbol-simbol seperti bermain golf, merk sepatu, jam, dan lain sebagainya.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan ini mempunyai ciri-ciri seperti : tidak dapat dipenuhi dari luar karena hanya dipenuhi dengan usaha pribadi diri sendiri, seiring dengan jenjang karier karena tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

2. David McClelland Dengan Teori Motivasi Prestasi

a. ***Need For Achievement***

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempumaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. ***Need For Affiliation***

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongannya dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. ***Need For Power***

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

3. Frederick Herzberg Dengan Teori Model Dan Faktor

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) disebut juga *higiene faktor* yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk pemeliharaan karyawan, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan lain sebagainya.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan karier, tanggung jawab.

4. Clayton P. Alderfer Dengan Teori ERG

- a. *Existence* (keberadaan)
Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan)
Merupakan keterkaitan orang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang lain. Dalam teori ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan lain sebagainya merupakan proses kerabatan.
- c. *Growth* (pertumbuhan)
Merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti

pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri

5. Douglas MC Dengan Teori X Dan Y

- a. Teori X
Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang *ortodoks*, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Seperti :
 - Malas dan tidak suka bekerja
 - Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
 - Mementingkan diri sendiri, tidak peduli orang lain
 - Kurang suka menerima perubahan
 - b. Teori Y
Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut teori potensial. Seperti:
 - Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif
 - Mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
 - Selalu ingin perubahan
 - Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar
- #### B. Teori Motivasi Proses
1. Teori Harapan (*expectary theory*)
Menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan tugasnya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Implikasi teori ini meliputi :
 - Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap bawahan
 - Menentukan kinerja yang diinginkan

- mengupayakan kinerja dapat dicapai
- Mengaitkan imbalan dengan kinerja
- Memastikan bahwa imbalan memadai

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Ada tiga aspek yang perlu dipahami dalam teori ini yaitu:

- orang lain, sebagai pembanding
- sistem yang berlaku, yang perlu diperhatikan dalam penggajian apa sesuai dengan pengharapannya.
- diri sendiri, sebagai pembanding dalam berbagai hal seperti filsafat hidupnya, usia, pengalaman, dan nilai-nilai yang dianut.

3. Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)

Didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku pemberian kompensasi. Prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti dengan stimulus bersyarat. Teori pengukuhan dibagi menjadi :

- Pengukuhan positif
- Pengukuhan negatif

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno,2010:116).

a. Faktor Intern

1. Keinginan untuk dapat hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor Ekstern
1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab
 6. Peraturan yang fleksibel

Faktor-faktor motivasi menurut Cardoso (2003:180) yaitu:

1. Faktor individual, yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goal*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
2. Faktor organisasional, yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Indikator Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong karyawan untuk melakukan sesuatu, dimana motivasi akan berbeda antara satu orang dengan orang lain. Adapun yang menjadi indikator dari motivasi menurut Rivai, (2008:469) dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. penghargaan terhadap pekerjaan
2. komunikasi dan informasi
3. pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
4. persaingan
5. Partisipasi
6. Kebanggaan

7. uang
Indikator motivasi menurut **Cardoso, (2003:181)** adalah :
1. Pembayaran atau gaji
 2. Jenis pekerjaan
 3. Kebijakan perusahaan
 4. Sikap pimpinan
 5. Sistem pengawasan kerja

- Indikator motivasi menurut **Gibson, (2004:166)** adalah:
1. Tanggung jawab atas pekerjaan
 2. Kesiediaan untuk bekerja
 3. Semangat yang tinggi
 4. Kompensasi yang diterima dan disiplin dalam bekerja

Jenis-jenis Motivasi

Motivasi kerja dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerjaan sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Motivasi Ekstrensik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan.posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut **Cardoso, (2003:181)** Motivasi sangat penting bagi karyawan agar mereka terus bersemangat dalam menjalankan tugasnya, pemberian motivasi mempunyai tujuan yaitu:

- 1.Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2.Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3.Meningkatkan kinerja karyawan

- 4.Mempertahankan Loyalitas dan Kestabilan karyawan perusahaan
- 5.Meningkatkan Kedisiplinan dan menurunkkakan tingkat absensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru yang beralamatkan di Jln.Raya Pekanbaru-Bangkinang KM 14.5

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dimana:

- a) Data primer merupakan data yang penulis gunakan langsung dari narasumber/responden yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya karyawan PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
- b) Data Sekunder yaitu data yang telah diolah atau sudah adil yang tersedia pada objek penelitian berkenaan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

Populasi dan Sampel

Didalam penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada tahun 2011 pada PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru yang berjumlah 120 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin dalam umar (2000:36) sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 + N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dimana: N= Jumlah populasi
d= tingkat keyakinan yang digunakan 5%

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 93 karyawan dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak yang dianggap bisa mewakili seluruh karyawan (Iqbal,2000:95).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain:

1. *Interview*
2. *Questioner*
3. *Observasi*

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

Hasil penelitian atau kesimpulan dalam penelitian ini digunakan dua metode pengujian kualitas data sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected item- Total Correlation* di mana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r tabel berarti butir pertanyaan telah valid (santoso, 2001:277).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *Cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika r alpha > r tabel, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel.

2. Metode Suksesif Interval

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah melakukan pengolahan data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesif interval. Metode suksesif interval merupakan proses pengintervalan data ordinal ke interval (Anderson, 2006:176). Hal ini perlu dilakukan sebab data yang dikumpulkan dalam bentuk ordinal harus ditransformasikan terlebih dahulu sebelum dijadikan input analisis data.

3. Analisis Regresi Linear Berganda Metode Deskriptif

Dalam analisis data ini penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan mengimplementasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literature sebagai referensi penelitian ini untuk ditarik sebuah kesimpulan

Disamping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis kuantitatif dimana Untuk mengukur pengaruh dari Variabel Bebas (Lingkungan kerja dan Motivasi) dengan Variabel Terikat (*Produktivitas*) akan digunakan metode analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut (umar,2005:188).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Produktivitas

X1 : Lingkungan kerja

X2 : kepuasan kerja

β_0 : konstanta

β_1, β_2 : koefisien regresi

ϵ : komponen kesalahan random

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi social. Skor jawaban respondent dalam penelitian terdiri atas lima alternative jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (sugiono,2003:86)

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

- a) Jawaban Sangat Setuju diberikan Bobot 5
- b) Jawaban Setuju diberi Bobot 4
- c) Jawaban Cukup Setuju diberi Bobot 3
- d) Jawaban Kurang Setuju diberi Bobot 2
- e) Jawaban Tidak Setuju diberi Bobot 1

4. Pengujian Data

Dalam menguji hasil yang didapat dari kusioner dilakukan pengujian yang mencakup uji F, uji t, uji Determinasi (R^2):

A. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

B. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen

dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak)

C. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1 , X_2 , terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Kemudian untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*statistical package for social sciences*) version 20.0 yang dipandang dapat memberikan hasil yang cukup akurat dan valid.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Suatu dimensi dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari apa yang hendak di ukur dengan tepat (Yamin,2009:282). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 93 responden. Untuk menentukan nilai r

tabel dapat di ketahui dengan cara $df = \text{jumlah sampel} - 2$, yang berarti $df = 93 - 2 = 91$. Dari dua sisi alpha 5% diketahui sebesar 0,204

Tujuan dari uji validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir

(variabel) yang diukur menyatu satu sama lainnya. Uji instrument dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	<i>Correted Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,647	0,204	Valid
	2	0,595	0,204	Valid
	3	0,721	0,204	Valid
	4	0,823	0,204	Valid
	5	0,680	0,204	Valid
Motivasi	1	0,755	0,204	Valid
	2	0,755	0,204	Valid
	3	0,884	0,204	Valid
	4	0,770	0,204	Valid
	5	0,577	0,204	Valid
Produktivitas	1	0,599	0,204	Valid
	2	0,732	0,204	Valid
	3	0,869	0,204	Valid
	4	0,802	0,204	Valid
	5	0,787	0,204	Valid

Sumber: Data Olahan Program SPSS Versi 20.0

Dari hasil perhitungan secara komputasi pada variabel lingkungan kerja, motivasi dan produktivitas pada Tabel 23 menunjukkan perolehan nilai koefisien validitas berkisar 0,577 sampai 0,884 dan semuanya lebih dari r tabel yaitu 0,204. Sehingga semua item yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Ketentuan</i>	<i>Keterangan</i>
Lingkungan kerja	0,868	0,80	Reliabel
Motivasi	0,888	0,80	Reliabel
Produktivitas	0,891	0,80	Reliabel

dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. (Suliyono, 2011:46). Reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Nilai koefisien reliabilitas baik jika bernilai $> 0,80$. (Yamin, 2009:284). Nilai uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian SPSS Versi 20,0

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari ketentuan yaitu 0,80. Sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Data

Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil korelasi dan regresi linear berganda dari masing-masing variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	6,434	4,793	,000	
Lingkungan kerja (X1)	0,373	5,727	,000	Signifikan
Motivasi (X2)	0,483	6,834	,000	Signifikan
R	= 0,758			
R square	= 0,575			
F hitung	= 60,815			
Sign. F	= 0,000			
A	= 0,05			

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel 3 dapat di formulasikan persamaan regresi linier berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$= 6,434 + 0,373 X_1 + 0,483 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari a, β_1 , β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya artinya:

1. Nilai a = 6,434 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi sendiri 0 (nol) maka tingkat produktivitas karyawan pada PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru adalah sebesar 6,434

2. Nilai $b_1 = 0,373$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X1) naik 1% maka variabel produktivitas karyawan pada PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 0,373
3. Nilai $b_2 = 0,483$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi (X2) naik 1% maka variabel produktivitas karyawan pada PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 0,483

1.Hasil Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi) secara bersama-sama/simultan mempengaruhi

variabel devenden (Produktivitas kerja karyawan) di PT.Coca-Cola Aatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Pengujian secara bersama-sama/simultan dilakukan dengan uji ANOVA atau F-test untuk itu perlu

diadakan perbandingan antara F-hitung dengan F-tabel. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolelir adalah 5%.

Tabel 4: Uji F (Anova) / Uji Signifikansi secara simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443,467	2	221,734	60,815	,000 ^b
	Residual	328,146	90	3,646		
	Total	771,613	92			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan kerja

Sumber : Data Olahan Program SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4 diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel independen (Lingkungan kerja dan motivasi) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Pengujian secara simultan dapat juga dengan cara membandingkan nilai F- hitung dengan ketentuan apabila F-hitung < F-tabel maka H_0 diterima dan apabila F-hitung > F-tabel maka H_a ditolak. Untuk perhitungan F-tabel dapat dilihat dengan Kriteria:

$$\begin{aligned} F\text{-tabel} &= (k-1) : (n-k) \\ &= (2-1) : (93-2) \\ &= 1 : 91 \end{aligned}$$

$$F\text{-tabel} = 3,95$$

Hasil pengolahan data melalui program SPSS pada tabel 9 diperoleh : F-hitung yaitu: 60,815 sementara F-tabel yaitu 3,95. Dengan demikian maka F-hitung > F-tabel yaitu sebesar $60,815 > 3,95$.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru (H_a diterima).

2.Hasil Pengujian Secara Individual (Parsial)

Pengujian secara parsial ini dilakukan untuk melihat hubungan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara individual. Untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan uji t.

Hipotesis yang diuji dalam uji parsial ini ada dua yang diturunkan dari hipotesis utama penelitian yaitu menguji:

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

- b. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Coca-cola amatil Indonesia CabangPekanbaru.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t pada signifikan 5% dua sisi

Tabel 5: Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,434	1,342		4,793	,000
lingkungan kerja	,373	,065	,420	5,727	,000
motivasi	,483	,071	,501	6,834	,000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2013

Dari Tabel 5 koefisien variabel independen (Lingkungan kerja dan motivasi) dapat diambil suatu keputusan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1), didapat t-hitung (5,727) > t-tabel (2,000) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Coca-Cola amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Variabel motivasi (X2), didapat t-hitung (6,834) > t-tabel (2,000) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Coca-Cola amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial semua variabel independen (Lingkungan kerja dan motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Coca-Cola amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Sedangkan pada penelitian ini variabel yang paling signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi.

3.Koefisien Determinasi Berganda

(R²)

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y) secara bersamaan. Besarnya antara 0 dan 1, yaitu = $R^2 = 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

1. R² mendekati 1 artinya semakin besar kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y).
2. R² mendekati 0 artinya semakin kecil kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y).

Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0 dapat dilihat pada tabel 4 :

Tabel 4 : Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,565	1,90947

a. Predictors: (Constant), motivasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2013

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa R square sebesar 0,575. Ini berarti R² mendekati 1. Artinya semakin besar kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y) atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT.coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru sebesar 57,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
3. Produktivitas kerja karyawan di PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi. Tidak menutup kemungkinan produktivitas kerja karyawan PT.Coca-cola Amatil

Indonesia Cabang Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Semua variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru. Namun variabel yang paling signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru adalah variabel motivasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat diajukan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Coca-cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan hendaknya mempertimbangan ke dua variabel yakni lingkungan kerja dan motivasi karena berpengaruh penting terhadap produktivitas karyawan nantinya.
2. Dilihat dari persepsi responden terhadap lingkungan kerja, dimana hubungan antar personal merupakan hal yang paling dominan yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dimana masih ada yang merasakan tidak baik tentang lingkungan kerja terutama

terhadap hubungan antar personal yang ada di perusahaan, sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja, terutama dari segi hubungan antar personal karyawan juga harus perlu ditingkatkan sehingga akan menciptakan hubungan yang harmonis diantara karyawan dan akan terciptanya rasa nyaman di dalam lingkungan kerja karyawan.

3. Dilihat dari persepsi responden terhadap motivasi, dimana partisipasi dan penerimaan yang lebih besar merupakan hal yang paling dominan yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dimana dari kedua hal ini masih ada yang merasakan tidak baik tentang motivasi. Sebaiknya partisipasi di antara karyawan dan atasan di perusahaan lebih ditingkatkan, serta pemberian upah dan bonus diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan hasil kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan.
4. Bagi para karyawan perusahaan Diharapkan kepada karyawan agar memberikan masukan serta dorongan yang sifatnya membangun kepada pimpinan agar pencapaian produktivitas bisa lebih di tingkatkan lagi.
5. Bagi peneliti selanjutnya Saran yang di ajukan oleh penulis untuk peneliti selanjutnya yang dihasilkan dari penelitian, untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dan disarankan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas dengan tujuan untuk lebih meningkatkan hasil distribusi yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2004.** *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Flippo, B, Edwin, 2004.** *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gonzali Saydam, 2000.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Gomes, F, Cadorso, 2003.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Gibson, L, James, 2004.** *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, H, Melayu S. P. 2003.** *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T, Hani, 2003.** *Manajemen Edisi Kedua*, BPPH, Yogyakarta.
- Hermaya T, 2001,** *Lingkungan Kerja yang Produktif*, PT. Mitra Usaha, Yogyakarta.
- Husein, Umar.2005.** *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan ke-7, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Isyandi, B, 2004,** *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, Cetakan pertama, UNRI Press, Pekenbaru.
- Kartono, Kartini, 2002,** *Pemimpin Dan Kepemimpinan Edisi Revisi*, CV. Rajawali, Jakarta
- **2006,** *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, AA. 2007.** *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Kedelapan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- M.Iqbal, 2000,** Dasar-Dasar Statistik Inferensial, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, S, Alex 2000,** *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____ **2002,** *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal , 2008.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 1-4*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, singgih. 2001.** *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Edisi Permata, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001.** *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009.** *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2001,** *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- _____ **2002,** *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Rineka Cipta, Jakarta
- _____ **2004,** *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sihombing, Hendry, 2001.** *Manajemen Produksi*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiono. 2003.** *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2010.** *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Kedua*, Kencana , Jakarta.
- Wursanto, Ignatius, 2003.** *Dasar-Dasar ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Yamin, Sofyan. 2009.** *SPSS Complate, Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek