

**PENGARUH PENGAKUAN, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV  
CABANG MAKASSAR**

**Muhammad Shaleh Z<sup>1</sup>**

\*e-mail: [shalehzd@gmail.com](mailto:shalehzd@gmail.com)

**Yuliana<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Sulawesi Barat, Majene, Indonesia<sup>1,2</sup>

**ABSTRACT**

*Research conducted under the title "The Effect of Recognition, Incentives, and Work Environment on Employee Performance at PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar Branch ", this study aims to examine and analyze the effect of recognition, incentives, and work environment on employee performance at PT. Indonesia Port IV Makassar Branch. Data collection was carried out through questionnaires and carried out on 161 employees of PT. Makassar IV Indonesia Port. Data analysis in this study used SPSS version 22. The sampling technique used is the census method and data testing techniques used in this study include multiple linear regression analysis test, to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis show that the recognition, incentive, and work environment factors simultaneously affect employee performance and partially the dominant effect on employee performance is the recognition factor.*

*Keywords: Recognition, Incentives, Work Environment, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar”, Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 161 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan faktor pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor pengakuan.

Kata Kunci: Pengakuan, Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

---

**Sekretariat**

Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar,  
Sulawesi Selatan, Indonesia

Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938

Email: [manor@unifa.ac.id](mailto:manor@unifa.ac.id)

OJS: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan 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 organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-

**Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)**

organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan – tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi berupa pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar, dimana

masih ada kendala lain di PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga kinerja karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar, peneliti juga menemukan permasalahan antara lain masih rendahnya kinerja karyawan, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat seperti di sub bagian umum dan kepegawaian dalam pengklasifikasian kearsipan masih belum tersusun secara alfabet maupun numeric.
2. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Contohnya: Karyawan yang seharusnya menyelesaikan pekerjaan maksimal 4 hari tetapi pekerjaan

tersebut baru selesai 6 hari. Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti menduga bahwa permasalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi dari pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar, seperti dapat dilihat dibawah ini bahwa:

- a. Kurangnya mengikut sertakan partisipasi karyawan. Contoh: pegawai jarang diberikan kesempatan untuk mengajukan ide – ide atau gagasan – gagasan di dalam rapat.
- b. Kurangnya komunikasi dalam usaha pencapaian tugas. Contoh: jarangnya diadakan rapat kepada setiap bidang dalam usaha proses pencapaian tujuan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah akan dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar?
2. Apakah pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar?

3. Diantara pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar?

4.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Konsep Manajemen SDM**

Mathis (2002:5) manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dan kemampuan bersaing organisasi. Untuk menunjukkan hubungan antara individu, pekerjaan, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat memengaruhi suatu organisasi.

Selanjutnya menurut Ramli (2000:25) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian daya yang bersumber dari manusia berdasarkan fungsi manajemen. Di mana ciri khas penekanan manajemen sumber daya manusia dalam perkembangan adalah perhatian besar pada maksimalisasi kompetensi dan produksi pekerja yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas.

Handoko (2004:3) menyatakan bahwa manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia) adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan

pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Simamora (2004:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

### **2. Motivasi Kerja**

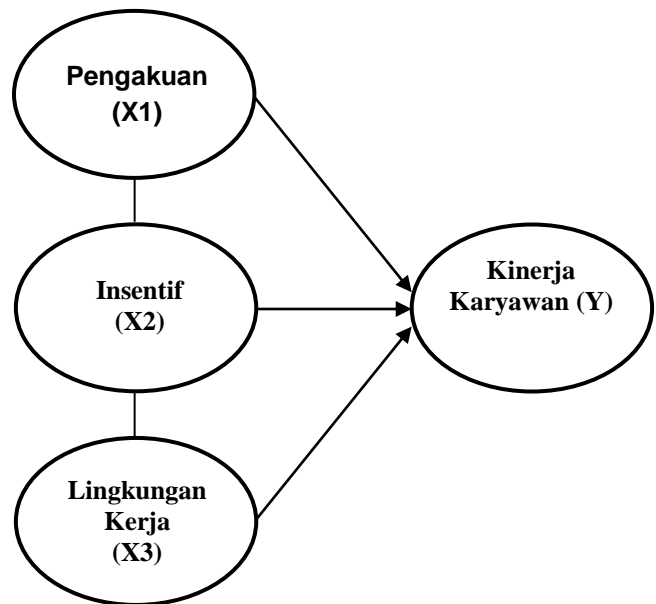
Menurut Manullang (2001:194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Definisi lain tentang motivasi menurut Winardi (2002), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Moekijat (2000), motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima faham bagian yang tersebar daripada pengaruh terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar. (M. Manullang, 2001 : 193).

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora:2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

### KERANGKA KONSEPTUAL



### METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis dan Sumber Data

##### a. Jenis Data

Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang. Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata. Data ini biasa didapat dari wawancara dan bersifat subjektif sebab data tersebut ditafsirkan lain oleh orang yang berbeda. Data kualitatif bisa diangkakan dalam bentuk ordinat atau ranking.

### b. Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan atau dapat juga dikatakan bahwa data primer adalah data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti, baik dari hasil penyebaran kuesioner pada responden yang terpilih atau dari hasil wawancara langsung di lapangan. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melewati perantara. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi diantaranya data mengenai gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

## 2. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Observasi.

Adalah metode ini digunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan analisis tentang kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar.

### b. Wawancara.

Adalah pengumpulan data dalam bentuk tanya jawab secara lisan terhadap responden dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan yang berkaitan dengan penelitian, sehingga dapat

diperoleh data atau informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

### c. Kuesioner.

Kuesioner yang dipergunakan yaitu kuesioner yang dibuat secara berstruktur dalam bentuk tertutup yang dibagikan kepada responden dan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dirancang sedemikian rupa agar dapat memperoleh data dan informasi penting yang dibutuhkan dalam penelitian.

### d. Dokumentasi.

Adalah data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat di lokasi penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar sehingga dalam penelitian ini dapat diberikan regresi yaitu sebagai berikut:  $Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . Adapun output data hasil regresi linier dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi

Y = 29.421 + 1.262 X <sub>1</sub> + 0.147 X <sub>2</sub> + 1.325 X <sub>3</sub>						
Koefisien Korelasi (R)	= 0,768					
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	= 0,589					
Adjusted R Square	= 0,581					
F Hitung	= 75,028					
Sig Simultan	= 0,000					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig	Kep.
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	29.421	5.045		5.832	0.000	Signifikan
Pengakuan (X <sub>1</sub> )	1.262	0.085	0.794	14.792	0.000	Signifikan
Insentif (X <sub>2</sub> )	0.147	0.137	0.055	1.073	0.285	Tak Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	1.325	0.193	0.372	6.872	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer setelah diolah tahun 2013

Berdasarkan hasil olahan data uji regresi, terlebih dahulu akan dilakukan penelitian *goodness at fit* dari suatu model. Secara statistik setidaknya dapat diukur dengan nilai determinasi dan nilai statistik F. koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005:83). Dari hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* = 0,581 dan  $F_{hitung} = 75,028$  sehingga model regresi

yang akan disajikan dalam memprediksi produktivitas sudah tepat atau fit.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis regresi dan korelasi di atas, apabila diinterpretasikan dapat memberikan analisa sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 29,421 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar sebesar 29,421.
- Besarnya nilai koefisien regresi variabel pengakuan (X<sub>1</sub>) adalah 1,262 yang menunjukkan bahwa jika variabel pengakuan meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar sebesar 1,262 atau 126,2% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti insentif dan lingkungan kerja berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengakuan dengan kinerja karyawan, semakin naik pengakuan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- Besarnya nilai koefisien regresi variabel insentif (X<sub>2</sub>) adalah 0,147 yang menunjukkan bahwa jika variabel insentif meningkat 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar sebesar 0,147 atau 14,7% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti pengakuan dan lingkungan kerja berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja karyawan, semakin naik insentif maka semakin meningkat kinerja karyawan.

- d. Besarnya nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 1,325 yang menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar sebesar 1,325 atau 132,5% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti pengakuan dan insentif berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol.
- e. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,768 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu pengakuan ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) berkorelasi positif atau mempunyai hubungan yang sangat kuat.
- f. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,589 yang menunjukkan bahwa ( $R^2$ ) memberikan pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,589 atau 58,9% dan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Atau variabel independen yang digunakan dalam model dapat memberikan penjelasan 100% variasi variabel dependen.

## 2. Hasil Uji – F

Analisis uji F dilakukan untuk melihat secara simultan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$  :  $df_1 = (k+1) - 1 = 3$  ;  $df_2 = n - (k+1) = 157$ )  $F_{tabel} = 2,662$ . Dari olah data diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 75,028 dengan nilai probabilitas ( $sig$ ) = 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  ( $75,028$ )  $> F_{tabel}$  ( $2,662$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, dalam arti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

## 3. Hasil Uji – t

Analisis uji t dilakukan untuk melihat dan mengukur secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap



variabel dependen (Y), dengan hasil sebagai berikut:

- a. Pengakuan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel pengakuan ( $X_1$ ), nilai  $t_{hitung}$  (14,792) >  $t_{tabel}$  (1,975) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti pengakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel insentif ( $X_2$ ), nilai  $t_{hitung}$  (1,073) <  $t_{tabel}$  (1,975) dengan tingkat signifikansi 0,285 lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena nilai  $t$  hitung yang dihasilkan lebih kecil dari  $t$  tabel dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

- c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ), nilai  $t_{hitung}$  (6,872) >  $t_{tabel}$  (1,975) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji  $t$  diatas, menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen yaitu pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai beta variabel pengakuan dengan nilai beta sebesar 1,262 artinya variabel pengakuan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain variabel pengakuan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel pengakuan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar daripada insentif dan lingkungan kerja, diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara bersama-sama (uji-F) menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini terbukti dan diterima.

2. Ketiga variabel independen yaitu pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin meningkat ketiga variabel tersebut maka akan mewujudkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Sedangkan variabel pengakuan yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan atau berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management* (Seventh Edition). London : Institut of Personnel and Development.
- Fuadi. 2008. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta: *Jurnal Pendidikan LIPI*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen / Vol. 1 No. 3.
- Gibson, J.L; John, Ivancevich; dan J.H Donnelly Jr (1996), *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, **Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)**
- Alih Bahasa, Nunuk Adiriani, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustimo Cardoso, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Andi Offset, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Dua, BPF, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2004. *Dasar-dasar Motivasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, P. Malaju, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terpadu*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Manullang, 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi Kesebelas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Terjemahan oleh Sadeli, J. Hie, B. P. 2001. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Sadle, J. dan Prawira B, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, 2002. *Manajemen Personalia*, BPEF Gajah Mada Yogyakarta.
- Ramli , 2000, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 1999. *Kumpulan Teori-teori Motivasi*. Jilid I, Edisi Kedua, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sayuti Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bahan

- kuliah Program MM UMS Surakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Edisi Ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Timpe, D.A. 2002. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Winardi, 2002. *Kamus Ekonomi*, Alumni, Bandung.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.