PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA MOTOR BANDUNG

GUNTUR SOEPARDONO

ABSTRACT: *The problems that occur in companies genneraly in the performance of the employees is bored with their job. What most affect is the performance of the employee. The employee's performance is affected by motivation and stress work experienced by workers. The purpose if this research is finding out how motivation and stress work on employee performance and to determine the influence of motivation, stress work and employee performance.*

The method use descriptive analysis and verification. A population of 30 respondent and withdrawal sample using cencus techniques and the analysis method using path analysis using SPSS 21.0 for windows

The results of path analysis conclude that motivation significantly influence stress work. Motivation and stress work both simultaneously and partialy influence performance. Partially the most influence on employee;s performance is the motivation in good categories

Keywords : *Motivation, Stress work and Employee's Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, dunia perusahaan menuntut kinerja para karyawan untuk berkerja semaksimal mungkin, ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut. Keberhasilan dari sebuah perusahaan pada umumnya ditentukan oleh beberapa faktor penting, salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari mulai tingkat perencanaan, pengorganisasian, penghitungan hingga pengevaluasian yang melibatkan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia sangat memegang peranan yang cukup besar. Para pekerja memiliki kemampuan yang besar untuk menjalani aktivitas–aktivitas dari perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja harus dimaksimalkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Faktor-faktor penentu tercapainya tujuan dari perusahaan, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, fasilitas sarana dan prasarana yang mumpuni, tetapi lebih mengutamakan manusia–manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Kinerja dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan/organisasi tersebut, maka setiap perusahaan/organisasi harus meningkatkan kinerja dari karyawannya agar tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut dapat tercapai.

Pada umumnya, dalam meningkatkan kinerja setiap karyawannya perusahaan harus melaksanakan berbagai cara agar memicu para karyawan untuk bekerja lebih loyal bagi perusahaan. Contohnya dengan cara memberikan pelatihan–pelatihan, pendidikan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, dan tentunya yang terakhir adalah pemberian motivasi bagi setiap karyawan. Dengan melalui peroses tersebut karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan cara diberikannya pelatihan–pelatihan dan pendidikan karyawan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja bagi perusahaan dan menambah nilai kerja bagi karyawan tersebut, disamping itu karyawan harus terus diberi motivasi agar mampu berkerja lebih baik setiap waktunya agar mampu mencapai tujuan dengan baik.

Kualitas kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang datang tiba–tiba atau tak disangka–sangka, namun semua adalah proses dan itu dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dan stres kerja yang sangat minim skalanya. Bila seorang karyawan telah termotivasi dengan tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja tanpa adanya stres kerja maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan merasa nyaman dan tanpa terasa prestasi kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Dan perusahaan pun harus memperhatikan hal ini karena perusahaan berkewajiban memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawainya.

Tanpa disadari, setiap karyawan yang masuk dalam sebuah perusahaan/organiasasi memiliki tujuan–tujuan dan kepentingan yang berbeda–beda. Mungkin bagi sebagian pekerja, bekerja hanya untuk mendapatkan gaji. Namun, ada juga para pekerja yang berkeinginan untuk memajukan perusahaan tersebut bukan mereka tak berorientasi pada sejumlah uang, namun mereka lebih berfikir pada seberapa besar pengaruh mereka terhadap keberadaan mereka dalam perusahaan. Karyawan–karyawan seperti inilah yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, namun jumlahnya yang sangat sedikit.

Inilah yang menyebabkan perusahaan harus meningkatkan kinerja dari setiap karyawan agar seimbang dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Proses mencapai keselarasan antaran tujuan perusahaan dan tujuan dari masing–masing karyawan, maka perusahaan harus dapat membagi hasil usahanya dengan cara memberikan motivasi yang lebih bagi setiap karyawan. Ini bertujuan agar karyawan dapat lebih mendapatkan rasa ikatan emosional dengan perusahaan dengan kata lain bila para karyawan telah merasa dekat dan mempunyai rasa memliki perusahaan tersebut, karyawan pun tak ingin perusahaannya hancur. Jadi dengan diberikannya motvasi lebih karyawan akan bekerja lebih maksimal tanpa ada rasa ragu terhadap apa yang ia telah lakukan bagi perusahaan tersebut. Dengan kata lain motivasi mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun serta disiplin dalam menjalankan setiap tugas tugas dari para atasannya.

Hal yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan dalah stres kerja. Stres kerja diakibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif misalnya pimpinan yang terlalu keras dan memaksakan kehendaknya sendiri, partner kerja yang kurang saling mendukung, dan masih banyak hal hal lain yang mempengaruhi stres kerja tersebut. Bila stres kerja telah terjadi maka haruslah segera di redam tensinya, bila tidak akan menimbulkan kejadian kejadian yang tak diinginkan, misalnya kinerja yang semakin memburuk, seringnya terjadi *missed communication* antara pekerja satu dengan yang lainnya, meningkatnya volume tingkat absen pada karyawan, dan masih banyak hal buruk lainnya yang dipicu oleh meningkatnya stres kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus menjaga lingkungan kerja dari perusahaan tersebut agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Ini akan amat sangat berpengaruh pada kinerja dan proses pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Jadi perusahaan berkewajiban untuk menjaga lingkungan kerja tersebut.

Hal yang mampu membuat kinerja bersifat baik, diharuskan diadakannya peningkatan kerja yang maksimal dan mampu mempergunakan potensi–potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan agar tujuan organisasi tercapai sehingga akan memberikan sumbangsih yang bersifat positif bagi perusahaan.
Berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja, hal-hal yang bersifat minus atau negatif harus segera dibenahi karena dapat memperlambat kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja dari karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan/organisasi dalam memberikan motivasi kepada setiap para karyawan agar tujuan dari perusahaan/organisasi dapat tercapai.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi diantaranya , motiavasi yang dimiliki oleh karyawan masih minim dan kurangnya pemberian motivasi dari atasan, beban kerja yang terlalu berat membuat pekerja merasa tertekan karyawan, dan kurangnya kemauan para pekerja untuk meningkatkan kinerja nya sendiri untuk perusahaannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan dari penelitian ini adalah **:**

1. Bagaimana motivasi karyawan pada PT Indonesia Motor Bandung
2. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan pada di PT. Indonesia Motor Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan karyawan pada PT. Indonesia Motor Bandung
4. Seberapa besar hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Motor Bandung
5. Seberapa besar hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Motor Bandung
6. Seberapa besar hubungan Motivasi dan Stres kerja karyawan PT. Indonesia Motor Bandung

.

Maksud Penelitian

Maksud dari diadakannya penelitian ini adalah mengumpulkan data tentang pengaruh motivasi dan tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan, bagi kepentingan penelitian ini berfungsi untuk sebagai bahan analisis yang akan digunakan untuk kegiatan penulis dalam memecahkan masalah yang ada.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi di PT. Indonesia Motor Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat stres di PT. Indonesia Motor Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Indonesia Motor Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Motor Bandung.
5. Untuk mengtahui hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Motor Bandung.
6. Untuk mengetahui hubungan motivasi dan stress kerja pada karyawan di PT. Indonesia Motor Bandung

Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama yaitu, (1) kegunaan akademis, dan (2) kegunaan praktis. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini yang diharapkan dapat :

Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan
   Diharapkan dapat menjadi masukkan dan menjadi alat bantu untuk pengambilan keputusan tentang cara pemberian motivasi terhadap karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Pihak Terkait
   Diharapkan bisa memberikan sarana informasi yang baik tentang analisis pemberian motivasi dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis
   Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.
2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan menjadi suatu bahan referensi dalam melakukan sebuah penelitian yang lebih lanjut mengenai analisi tentang pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah berusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut **Ulbert Silalahi (2007:341)** “Motivasi adalah Sebagai dorongan diri dalam individu berdasarkan dimana ia berusaha dan berprilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhannya“.

Menurut **Sondang P. Siagian** sebagai-mana dikutip oleh Soleh **Purnomo (2004:36)** menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.
Luthans (dalam **Yulianti, 2000:10**) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan Hngkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Menurut **Simamora (1997)** mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.
Menurut Suprihanto (dalam **Srimulyo,1999:33**) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah suatu dorongan yang bisa di bangun oleh orang itu sendiri atau dapat diberikan oleh orang lain agar dapat menambah tingkat semangat dari orang tersebut. Pengaruh motivasi bagi seseorang cukuplah besar karena bila seseorang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka kemauan untuk menjadi lebih baik lagi.
Stres kerja adalah keadaan yang di alami oleh karyawan yang di akibatkan oleh mulai jenuhnya pekerja tersebut dengan keadaan disekitarnya.Misalnya mulai jenuh dengan riutinitas pekerjaan yang bersifat monoton yang tidak memberikan tantangan atau malah membebani kepada karyawan tersebut, lalu keadaan lingkungan kerja yang tidak kondusif.Misalnya dengan adanya lingkungan kerja yang berkelompok – kelompok atau yang mengucilkan seorang yang merasa di kucilkan dengan lingkungan kerjanya.

Kinerja karyawan adalah kemampuan yang di miliki oleh karyawan seperti pengetahuan, usaha dan kapasitas untuk membuat hasil bagi perusahaan.Setelah hasil yang telah dimiliki lalu di bandingkan dengan harapan atau rencana yang sudah di siapkan.Bila lebih baik maka kinerja yang dilakukan sudah memenuhi target, tapi bila belum maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut masih di bawah standar yang di tetapkan oleh perusahaan.
Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2007:93)** menyatakan bahwa:
"Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru didasarkan pada teori yang relevan bukan didasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh dari pengumpulan data".

Sedangkan menurut **Umi Narimawati (2010:7)** menyatakan bahwa:
"Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya dalam suatu analisis statistik".

Berdasarkan definisi diatas, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenaranya akan diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan paradigma penelitian yang telah diuraikan, dapat dirumuskan hipotesis sementara bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Motor Bandung.

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan.
Menurut **Husein Umar (2004:303)**, menyatakan bahwa "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu.

Objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Motor Bandung

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian menurut **Sugiyono (2009:2)** "Pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif"

Metode Deskriptif menurut **Sugiyono (2009:206)** "Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi".

Pendekatan verifikatif menurut **Sugiyono(2005 : 21)** adalah : "metode verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode kuantitatif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Motor

Dengan menggunakan metode penelitian dan analisis statistik, maka akan diketahui hubungan antar variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Menurut **Sugiyono (2009:26)**, menjelaskan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan

Dari pengertian - pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan proses keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pelaksanaan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan dengan cara pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Oleh sebab itu, membuat desain penelitian sangat penting agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel -variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat), **Sugiyono (2009:59)**. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi dan Stres Kerja

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, **Sugiyono (2009:59)**. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *Dependent* (terikat) Kinerja karyawan

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan kedalam dua jenis data :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu. **(Umi Narimawati 2007:76)**

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai karakteristik organisasi, jumlah karyawan, data hasil evaluasi karyawan, penelitian terdahulu, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. **(Umi Narimawati 2007:76)**

Teknik Penentuan Data

Teknik penentuan data yang dilakukan penulis ditinjau dari populasi dan sampel, adapun penjabarannya sebagai berikut:

Populasi pada umumnya sering diartikan sekumpulan data/objek yang ditentukan melalui kriteria tertentu, biasanya mengidentifikasikan suatu fenomena. Pengertian populasi menurut Sugiyono(2009 : 80)

Menurut **Sugiyono (2009:116)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis deskriptif data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti.Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor responden. Adapun cara mencari nilai persentase maka dibuat interval, dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebanyak 5 kategori sesuai banyaknya opsi jawaban pada setiap item pernyataan. Rumus yang digunakan menurut **Umi Narimawati (2007:83-85)**

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan statistik.Hipotesis konseptual yang diajukan adalah diduga adanya pengaruh dari Motivasi dan Stress kerja terhadap Kinerjapada PT. Indonesia Motor Bandung.Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis konseptual tersebut adalah path analysis.

Untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan pada bab sebelumnya, analisis jalur ini akan diuraikan kedalam dua bentuk persamaan struktural:

1) $X_2 = \rho X_2X_1 + \varepsilon_1$
2) $Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \varepsilon_2$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Stress Kerja

ρX_2X_1 = Koefisien jalur Motivasi terhadap Stress Kerja

ρYX_1 = Koefisien jalur Motivasi Kerjaterhadap Kinerja

ρYX_2 = Koefisien jalur Stress Kerjaterhadap Kinerja

$\varepsilon_{1,2}$ = Epsilon (pengaruh faktor lain)

Hubungan Antara Motivasi dengan Stress Kerja

Dalam analisis jalur untuk sub struktur yang pertama, dikarenakan hanya terdiri dari satu variabel eksogen yakni kinerja, maka nilai korelasi akan sama dengan koefisien jalur atau dengan kata lain koefisien korelasi sekaligus bisa berfungsi sebagai koefisien jalur. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0, diperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 4.24
Hubungan antara Motivasi dengan Stress Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,378	3,615		10,893	,000
	Motivasi	-,789	,164	-,673	-4,811	,000

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber: Data sekunder diolah

Pada tabel 4.24 di atas, dapat dilihat koefisien jalur (ρX_2X_1) yang diperoleh adalah sebesar -0,673 dan bertanda negatif yang menujukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan, artinya semakin tinggi motivasi, akan berdampak pada semakin menurunnyastress kerja. Adapun besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap stress kerjadapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25

Kontribusi Pengaruh MotivasiTerhadap Stress kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673[a]	,452	,433	3,656292

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber: Data sekunder diolah

Pada tabel 4.25 di atas, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,452 yang berarti motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 45,2% terhadap stress kerja, sedangkan ($1-R^2$) 54,8% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti (epsilon/ ε_1).

Persamaan jalur yang menjelaskan hubungan antara motivasi dengan stress kerjadalah sebagai berikut:

$X_2 = -0,673\ X_1 + 0,548\ (\varepsilon_1)$

Jika disajikan kedalam bentuk diagram jalur, koefisien jalur dan epsilon akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2

Diagram Jalur Hubungan antara Motivasi dengan Stress kerja

Selanjutnya, untuk menguji signifikansi hubungan antara motivasi dengan stress kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\rho x_2 x_1 = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan stress kerja.

Ha : $\rho x_2 x_1 \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan stress kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ / $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 2,048yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(30)-k(1)-1) 28 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.26

Uji t (Parsial) Hubungan Motivasi dengan Stress kerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow X_2$	-4,811	2,048	0,000	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah

Matriks Korelasi

Correlations

		Motivasi	Stress Kerja	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	-,673**	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Stress Kerja	Pearson Correlation	-,673**	1	-,683**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,744**	-,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data sekunder diolah

Tabel 4.28 di atas memberikan informasi mengenai matriks korelasi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Koefisien korelasi yang tersaji pada tabel di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Hubungan antara Efisiensi MotivasidenganKinerja
   Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0,744 dan termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60 sampai 0,799. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah, artinya semakin baik motivasi kerja, maka kinerja akan semakin baik.Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuatantara motivasi dengan kinerja.
2) Hubungan antara stress kerjadengan kinerja
   Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara stress kerja dengan kinerja adalah sebesar -0,683 dan termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, dikarenakan berada pada interval korelasi antara 0,60 sampai 0,799. Koefisien korelasi bertanda positif yang menunjukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan, artinya semakin tinggi stress kerja, akan berdampak pada semakin turunnyakinerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat dan negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

a. *Path Analysis*

Setelah diketahui koefisien korelasi dari setiap variabel eksogen dengan variabel endogen, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien jalur (ρ) dan menghitung besar kontribusi pengaruh gabungan (koefisien determinasi/ R^2) yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29

Koefisien JalurMotivasi dan Stress kerja Terhadap Kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,582	5,931		2,796	,009
	Motivasi	,510	,159	,519	3,210	,003
	Stress Kerja	-,280	,135	-,334	-2,070	,048

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data sekunder diolah

Tabel di atas memberikan informasi mengenai koefisien jalur setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada tabel 4. di atas, dapat dilihat koefisian jalur untuk motivasi (ρyx_1) adalah sebesar 0,519 dan koefisien jalur untuk stress kerja (ρyx_2) adalah sebesar -0,334. Adapun besar kontribusi pengaruh gabungan (R^2) yang diberikan oleh keduanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30

Pengaruh Gabungan (Koefisien Determinasi) dari Motivasi dan Stress kerja Terhadap Kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784[a]	,614	,586	2,621225

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

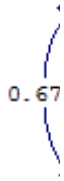
Sumber: Data sekunder diolah

Pada tabel di atas, dapat dilihat nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,614 yang menunjukan bahwa secara simultan motivasi dan stress kerjamemberikan kontribusi sebesar 61,4% terhadap kinerja, sedangkan sebanyak (1-R^2) 38,6% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti (epsilon/ ε).

Persamaan jalur yang menjelaskan pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

$Y = 0{,}519\ X_1 - 0{,}334\ X_2 + 0{,}386\ (\varepsilon_2)$

Jika disajikan dalam bentuk diagram jalur, nilai korelasi (r), koefisien jalur (ρ) serta epsilon (ε) akan tampak sebagai berikut:



0,519

-0,683

0,386

-0,334

Gambar 4.4

Diagram Jalur Motivasi dan Stress kerja Terhadap Kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung

Uji F (Simultan)

Rumusan hipotesis simultan yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho yx_{1,2} = 0$ Secara simultan, Motivasi dan Stress kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung.

Ha :$\rho yx_{1,2} \neq 0$ Secara simultan, Motivasi dan Stress kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji simultan:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$
   Asumsi bila terjadi penolakan Ho dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi dan stress kerja terhadap kinerja.
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$
   Asumsi bila terjadi penerimaan Ho dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi dan stress kerja terhadap kinerja.

Uji statistika yang digunakan untuk menguji hipotesis simultan ini adalah uji F. Hasil pengujian menggunakan program SPSS 21.0 dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.31

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295,350	2	147,675	21,493	,000[b]
	Residual	185,512	27	6,871		
	Total	480,862	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi

Pada tabel 4.31 di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 21,493. Nilai F_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji simultan ini adalah sebesar 3,340 yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan α sebesar 5%, df_1(k) 2 dan df_2 (n(30)-k(2)-1) 28.

Uji t (Parsial)

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho :$\rho yx_1 = 0$ Motivasitidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung.

Ha :$\rho yx_1 \neq 0$ Motivasiberpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ / $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 2,048yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(30)-k(2)-1) 28 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.32

Uji t (Parsial) Pengaruh MotivasiTerhadap Kinerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	3,210	2,048	0,003	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Rumusan hipotesis parsial yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho :$\rho yx_2 = 0$ Stress kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung.

Ha :$\rho yx_2 \neq 0$ Stress kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5%.

Kriteria pengambilan keputusan uji parsial:

1) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$
2) Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ / $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji *t*. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji t ini adalah sebesar 2,048 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α 5% dan df (n(30)-k(2)-1) 28 untuk uji dua pihak. Rangkuman hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.33

Uji t (Parsial) Pengaruh Stress kerjaTerhadap Kinerja

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	-2,070	2,045	0,048	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah

a. Koefisien Determinasi (*Direct Effect* dan *Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial, diketahui jika motivasi dan stress kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung. Untuk mengetahui lebih detail mengenai besarnya kontribusi pengaruh langsung (*dircet effcet*) maupun tidak langsung (*indircet effcet*) yang diberikan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat dilihat pada uraian berikut:

1) <u>Besar Kontribusi Pengaruh X_1 terhadap Y</u>

Pengaruh Langsung $= (\rho yx_1)^2$
$= (0,519)^2$
$= 0,269$ atau 26,9%

Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_2 = $(\rho yx_1) \times (r_{X2X1}) \times (\rho yx_2)$
= 0,519 x -0,683 x -0,334
= 0,118 atau 11,8%
Total Pengaruh = 26,9% + 11,8%)
= 38,8%

2) Besar Kontribusi Pengaruh X2 terhadap Y

Pengaruh Langsung = $(\rho yx_2)^2$
= $(-0,334)^2$
= -0,112 atau 11,2%
Pengaruh Tidak Langsung Melalui X_2 = $(\rho yx_2) \times (r_{X2X1}) \times (\rho yx_1)$
= -0,334 x -0,683 x 0,519
= -0,118 atau 11,8%
Total Pengaruh = 11,2% + (11,8%)
=23,0%

Rekapitulasi perhitungan besarnya kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.34

Rekapitulasi Besar Kontribusi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Motivasi dan Stress kerja Terhadap Kinerja pada PT. Indonesia Motor Bandung

Moder	Koefisien Jalur	Direct Effect	Indirect Effect		Total Pengaruh (%)
			X_1	X_2	
$X_1 \rightarrow Y$	0,519	26,9%	-	11,8%	38,8%
$X_2 \rightarrow Y$	-0,334	11,2%	11,8%	-	23,0%
Total Pengaruh					**61,8%**

Sumber: Data kuesioner diolahmenggunakan SPSS dan MS. Excel

Pada tabel 4.34 di atas, dapat dilihat motivasi memberikan kontribusi sebesar 38,8% terhadap kinerja dengan rincian 26,9% merupakan pengaruh langsung dan 11,8% merupakan pengaruh tidak langsung melalui stress kerja, sedangkan stress kerja memberikan kontribusi sebesar 23,0% terhadap kinerja dengan rincian 11,2% merupakan pengaruh langsung dan 11,8% merupakan besar pengaruh tidak langsung melalui motivasi, sehingga total pengaruh yang diberikan keduanya adalah sebesar 61,8%.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Motivasi pada karyawan PT. Indonesia motor berdasarkan indikator pengupahan, sikap terhadap karyawan, kebijakan organisasi dan hubungan antar karyawan, indikator sikap terhadap karyawan memiliki nilai yang tertinggi sedangkan kebijakan organisasi menjadi indikator yang paling rendah.
2. Stress kerja pada karyawan PT. Indonesia motor berdasarkan indikator kekaburan konflik peran, kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur organisasi dan pengaruh kepemimpinan, kekaburan konflik memiliki nilai yang tertinggi sedangkan kurangnya kohesi kelompok menjadi yang terendah.
3. Kinerja karyawan di PT. Indonesia motor berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan sikap, indikator kualitas menjadi indikator yang tertinggi, sedangkan sikap menjadi yang terendah.
4. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Motor berada dalam kondisi yang kuat, bila motivasi tinggi maka akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan.
5. Hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Motor termasuk dalam hubungan yang kuat, namun hubungannya berlawanan, bila stress kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan menurun begitupun sebaliknya.
6. Hubungan motivasi dan stress kerja pada kinerja karyawan PT. Indonesia Motor bandung sangat lah kuat. Karena dua factor tersebut dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan tersebut.

Saran

1. Motivasi pada karyawan PT. Indonesia Motor sudah tinggi, namun masih terdapat indikator yang masih perlu di perbaiki yaitu kebijakan organisasi maka perusahaan harus membuat kebijakan kebijakan untuk para karyawan agar dapat lebih memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.
2. Stres kerja pada Karyawan PT. Indonesia Motor tergolong tinggi. Inditkator yang paling menonjol adalah pengaruh kepemimpinan, maka atasan atau pimpinan harus lebih dapat membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya. Jangan sampai dengan memberikan perintah karyawan akan merasa tertekan dan tidak menjalankan tugasnya dengan baik.
3. Kinerja karyawan pada PT. Indonesia Motor tergolong dalam kondisi yang tinggi, namun masih ada satu indikator yang dirasa masih bisa di maksimalkan yaitu sikap. Apabila sikap antar karyawan bisa lebih baik maka mereka akan bisa saling menunjang pekerjaannya untuk dapat menyelasaikan tugasnya dengan baik.
4. Hubungan motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Motor sangat kuat, maka dari itu perusahaan harus dapat meng kontrol motivasi dan stres kerja pada perusahaan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Abraham H. Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation. Psychological Review, Vol. 50, No. 4, July 1943.*

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003)**.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Anoraga, Pandji. (2001). *Pengantar Pasar Modal Indonesia*. Mediasoft Indonesia: Jakarta.

Aprilianto, Eko Wahyu. (2010). *Membangun Layanan Penyimpanan File Online.* Skripsi. Universitas Pembangunan Nasilonal "Veteran" Jawa Timur.

Armstrong, Michael & Baron, A. (1998). *Performance Management : The New Realities.* Institute of Personnel and Development, New York.

Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill

Cummings, L.L. & Schwab, D.P. (1973). *Performance in Organizations: Determinants and Appraisal***,** Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.

Donald R.Cooper & Pamela S.Schindler. (2006). *Bussines Research Methods,* 9th edition. McGraw-Hill International Edition.

Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI.* Vol 1. No 1

Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2.

Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFEYogyakarta: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusi.* Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Ivancevich. J. M. & Matterson, M. T. (1980). *Stress and Work: A managerial perspective*. Glenview. IL: Scott, Foresman and Company.

Margianti. (1999). *Stress Kerja: Latar Belakang Penyebab Stress dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3:71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Martini, Nelly dan Fadli, D. A. (2010). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural* Universitas Singaperbangsa Karang, Solusi.

Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik,* Penerbit BPFE,Yogyakarta.

Myers, Stewart C. (1977). *Determinant of Corporate Borrowing*. Journal of Financial Economics.

Narimawati, Umi. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Narimawati, Umi. (2010) Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta : Genesis.

Narimawati, Umi, Sri Dewi, A., Linna Ismawati. (2010). Penulisan Karya Ilmiah Bekasi : Genesis.

Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Praptini, Yulianti. (2000). *Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga edukatif Tetap*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga Di Surabaya. Tesis. Tidak Diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Rini, Jacinta F. (2002). *Stres Kerja*. Team e-psikologi.com, 2002.

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall: Jakarta.

Robbins, Stephen P, (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Rusdi, Rosnelly dan Dian Septiani. (2008). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.

Saydam, Gouzali (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Silalahi, Ulbert. (2007). *Studi tentang ilmu administrasi konsep, teori dan dimensi***.** Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sondang P. Siagian. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta

Srimulyo, Koko. (1999). *Analisis Pengaruh Faktor . Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. *Tesis,* PPS-Universitas Aerlangga, Surabaya.

Sudjana, Nana. (1989). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia: Jakarta

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sutermeister, R.A. (1999). *People and Producktivity.* Toronto, Mc. Graw Hill Book.Co.

Umar, Husein. (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis,* Cet ke 6, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Eko dan Baidori (2008). *Pengaruh Insider Ownership, Collateralizable, Growth In Asset, Dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di Bursa Efek Indonesia Periode 2002-2006.* JURNAL APLIKASI MANAJEMEN Vol. 6, No. 3, Desember.