
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FAKTOR PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI PADA PT. INTERTROPICK ADITAMA SAMARINDA

Arief Vicky andree

Pembimbing I : Prof. Dr. LCA. Robin Jonathan MM.,MSi

Pembimbing II : Mardiana SE, MM

Fakultas ekonomi 17 agustus 1945 samarinda

Email : rizzafebri270@gmail.com

Keywords:

*Individual Character,
Working Factor,
Motivation*

ABSTRACT

Effect of Individual Characteristics and Job Factors on Motivation at PT. Intertropick Aditama Samarinda. Under the guidance of Mr. Robin Jonathan as mentor I and Mrs. Mardiana as mentor II.

The formulation of the problem of this research is 1. Are Individual Characteristics and Job Factors have a positive and significant impact on the Motivation at PT. Intertropick Aditama Samarinda. 2. Does Individual Characteristics have a positive and significant impact on the Motivation at PT. Intertropick Aditama Samarinda. 3. Does the Job Factor have a positive and significant effect on the Motivation at PT. Intertropick Aditama Samarinda.

The basic theory of Human Resources that focuses on Individual Characteristics, Job Factors and Motivation. Hypothesis of this research are 1. Individual Characteristics and Job Factors have a positive and significant impact on Motivation PT. Intertropick Aditama Samarinda. 2. Characteristics Individuals have a positive and significant impact on the Motivation of PT. Intertropick Aditama Samarinda. 3. Job factors have a positive and significant effect on the Motivation at PT. Intertropick Aditama Samarinda.

The sample used is 98 respondents. Sample selection method used is slovin calculation method. Analyzer that is used is doubled linear regression analysis.

The results of research include: 1. From the independent variables studied at PT. Intertropick Aditama Samarinda, variable Individual Characteristics and Job Factors have a positive and significant impact on employee performance PT. Intertropick Aditama Samarinda. 2. From the value studied variable Characteristics Individuals have a positive and significant impact on PT. Intertropick Aditama Samarinda. 3. From the value examined variable job factors have a negative and insignificant effect on PT. Intertropick Aditama Samarinda..

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya, (Sutrisno Edi, 2009 :121)

Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian motivasi sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi motivasi manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat atas pertanggungjawaban yang dinilai. Motivasi atau *motivation* perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari motivasi karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya, (Sedarmayanti, 2007: 139).

Motivasi merupakan salah satu peran yang penting karena motivasi dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian motivasi karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. (Rivai Veithzal, 2008: 308). Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari motivasi karyawan yang berkualitas. Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target.

Salah satu peran penentu lainnya yaitu Faktor Pekerjaan yang sesuai dan dapat meningkatkan Motivasi karyawan (Gustisyah, 2009 ; 176) Mengatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi dan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja, malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Sebuah survey yang dilakukan oleh *Human Capital* dalam (Sirait, Justin T. 2011:144) menemukan beberapa Faktor Pekerjaan yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang selanjutnya dapat mempengaruhi Motivasi karyawan.

Karakteristik Individu juga memiliki peran penting yang harus diperhatikan Setiap perusahaan untuk mengetahui perilaku Individu yaitu mengapa orang berperilaku seperti yang dilakukannya dalam perusahaan, memerlukan pemahaman tentang perbedaan Karakteristik individu yang dimiliki setiap karyawan. Perusahaan memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu, tugas pekerjaan, dan efektifitas. Penilaian seperti itu lazimnya dipengaruhi oleh karakteristik manajer dan bawahannya. Pengambilan keputusan tentang siapa akan melaksanakan tugas apa dengan cara tertentu tanpa mengetahui perilaku dapat menimbulkan persoalan jangka panjang yang tak dapat diubah lagi. Setiap karyawan mempunyai perbedaan dalam banyak hal Suatu perusahaan harus mengetahui perbedaan tersebut mempengaruhi perilaku dan prestasi karyawannya.

PT. Intertropick Aditama Samarinda adalah perusahaan swasta Nasional yang bergerak di bidang industri pengelolaan sumber daya hutan yang telah diberi kepercayaan oleh pemerintah. berdiri sejak tahun 2002 yang berkantor pusat di Jakarta, dan memiliki banyak cabang salah satunya ada di Samarinda. Perusahaan ini bertanggung jawab untuk dapat mewujudkan tercapainya pengelolaan sumber daya hutan lestari dengan menggunakan metode Rencana Karya Pengusahaan Hutan yang meliputi seluruh jangka

waktu pengusahaan hutan (RK-UPHHK), yaitu merupakan sistem perencanaan hutan jangka panjang (20 tahun) yang memuat pedoman, arahan serta berisi filosofi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tentunya membutuhkan peran karyawan yang aktif dalam melakukan hubungan baik dengan lingkungannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda?
3. Apakah Faktor Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda?.

Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan PT. Intertropick Aditama Samarinda adapun tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda.

Karakteristik individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan.

Kepuasan Kerja

Faktor pekerjaan adalah suatu sebab-sebab yang mempengaruhi sistem kerja dan struktur kerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana Faktor pekerjaan tersebut merupakan salah satu sistem diantara data sistem-sistem yang dikembangkan sebagai data waktu gerakan dalam suatu pekerjaan. Dalam kegiatan perusahaan faktor tenaga kerja (manusia/karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Manusia merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu sistem organisasi dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Motivasi

Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Metode

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini perlu didukung oleh bahan-bahan penelitian yang relevan, akurat, dan terpercaya sehingga dibutuhkan pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Wawancara merupakan metode yang dimaksudkan untuk menghimpun data informasi yang di perlukan dengan cara mengadakan wawancara langsung terhadap pihak responden terpilih. Metode ini diperlukan dalam penelitian ini untuk mendukung akurasi kuesioner yang tersebar.
- b. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner yaitu melalui pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Respon pertanyaan ini diberikan skor yang mengacu kepada skala Likert.

Alat Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Validitas menunjukkan sejauh mana satu alat ukur dapat mengukur apa yang diukur.

Menurut (Sugiono, 2010 : 124)

hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis *product moment* (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Umar, Husein (2012;113) Uji realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrument dilakukan melalui Uji Internal *Concistency* dengan menggunakan koefisien realibilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai 0,6 sampai 1,0.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam

analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linierity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (Imam Ghazali, 2011: 160).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *TOLERANCE*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari *TOLERANCE* lebih besar 0,1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *TOLERANCE* lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Bila ada variabel independen yang terkena multikolinieritas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Imam Ghazali, 2011 : 162).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Gletjser sehingga diperoleh nilai signifikan $>$ dari taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (Imam Ghazali, 2011 : 162).

4. Uji Autokorelasi

Menurut (Imam Ghazali, 2011 : 165) Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokoreksi adalah dengan menggunakan uji Durbin Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

Cara mengetahui apakah mengalami autokorelasi atau tidak mengalami autokorelasi adalah dengan mengecek nilai Durbin-Watson (DW) yaitu syarat tidak terjadi

autokorelasi adalah nilai Durbin-Watson lebih besar dari 1 dan lebih kecil dari 3 atau $1 < DW < 3$. (Yonathan Natanael, 2014:104)

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini data yang terkumpul akan dianalisa dengan alat uji statistik menggunakan Regresi Berganda, dalam hal ini akan dibantu dengan menggunakan program SPSS. (Umar , Husein 2003: 307)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi

X₁ = Karakteristik individu

X₂ = Faktor pekerjaan

a = *Intercept* atau konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Error

Uji F (Serentak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Berikut ini adalah langkah - langkah dengan menggunakan uji F :

a). Merumuskan hipotesis

H₀ : b₁ = b₂ = 0, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Karakteristik Individu (X₁) dan Faktor pekerjaan (X₂) terhadap Motivasi (Y).

H₁ : b₁ ≠ b₂ ≠ 0, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Karakteristik Individu (X₁) dan Faktor Pekerjaan (X₂) terhadap Motivasi (Y)

b). Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu α - 0,05.

Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} di bandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak, dan H₁ diterima

Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima, dan H₁ ditolak

Uji T (Parsial)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel}. Nilai T_{hitung} dapat dilihat dari pengolahan data bagian Coefficients.

a). Merumuskan hipotesis

H₀ : b₁ = 0, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Karakteristik Individu (X₁) terhadap Motivasi (Y)

H₁ : b₁ ≠ 0, Terdapat pengaruh antara variabel Karakteristik Individu (X₁) terhadap Motivasi (Y)

H₀ : b₂ ≠ 0, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Faktor pekerjaan (X₂) terhadap Motivasi (Y)

H₁ : b₂ = 0, Terdapat pengaruh antara variabel Faktor pekerjaan (X₂) terhadap Motivasi (Y)

b). Kriteria Uji t hitung adalah sebagai berikut :

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak

Berdasarkan taraf yang signifikan 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $DK = N-2$ (Freddy Rangkuti, 2008:165).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dengan analisis data 98 karyawan PT. Intertropick Aditama Samarinda, persamaan regresi linier berganda dari variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Faktor Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi (Y) adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi

Dari hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama dapat dijelaskan oleh uji f (uji simultan) dan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 9,033 dengan signifikansi 0,000. Ini artinya variabel Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan secara bersama – sama signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan secara bersama – sama terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda. Serta besaran pengaruhnya nilai R^2 sebesar 16% ini berarti Motivasi di pengaruhi oleh variabel Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi

Pengaruh Karakteristik individu (X_1) adalah t_{hitung} 4,141 dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa lebih besar t_{tabel} 1,661 ($4,141 > 1,661$), dan signifikansinya (sig) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda. Ini berarti bahwa minat, sikap, nilai dan kemampuan sangat mempengaruhi Motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan Karakteristik Individu merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan dalam Motivasi. Dengan demikian Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang berarti terhadap Motivasi karyawan PT. Intertropick Aditama Samarinda.

3. Pengaruh Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi

Pengaruh Faktor Pekerjaan (X_2) adalah t_{hitung} -1,178 dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa lebih kecil t_{tabel} 1,661 ($-1,178 < 1,659$), dan signifikansinya (sig) lebih besar dari α yang disyaratkan ($0,242 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Faktor Pekerjaan berpengaruh negatif yang artinya tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi PT. Intertropick Aditama Samarinda. Ini berarti kepuasan kerja karyawan, rancangan tugas dalam pekerjaan, perkembangan dalam pekerjaan dan penghargaan yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan Faktor Pekerjaan tidak ada pengaruh yang berarti terhadap Motivasi karyawan PT. Intertropick Aditama Samarinda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis statistik dengan menggunakan alat bantu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) pada bab V sebagai bab analisis dan pembahasan tentang **Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi PT. Intertropick Aditama Samarinda**, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari variabel bebas yang diteliti pada PT. Intertropick Aditama Samarinda, variabel Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi PT. Intertropick Aditama Samarinda. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Karakteristik Individu dan Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi PT. Intertropick Aditama Samarinda.
- b. Dari nilai yang diteliti variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Intertropick Aditama Samarinda. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Karakteristik Individu terhadap Motivasi pada PT. Intertropick Aditama Samarinda.
- c. Dari nilai yang diteliti variabel Faktor Pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap PT. Intertropick Aditama Samarinda. Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak, dimana terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada variabel Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi PT. Intertropick Aditama Samarinda.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka beberapa saran – saran dapat dikemukakan, antara lain :

- a. Karakteristik individu merupakan variabel yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi motivasi, untuk para instansi terkait sebaiknya dapat lebih memperhatikan variabel karakteristik individu ini Karena variabel inilah yang sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Intertropick Aditama Samarinda. artinya motivasi kerja karyawan di sebabkan oleh minat, sikap, nilai dan kemampuan seseorang individu karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih optimal.
- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya agar dapat menggunakan variabel – variabel lain yang sekiranya dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan lebih memperluas obyek pengambilan data.
- c. Bagi kalangan akademis atau peneliti, sebaiknya Hasil pengujian analisis dari penelitian ini sekiranya dapat digunakan sebagai sumber tambahan referensi dan pembanding bagi penelitian selanjutnya serta dapat berguna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Freddy Rangkuti, 2008, *The Power Of Brands*, Jakarta : Penerbit Gramedia
- Gustiyah (2009). *Faktor yang mempengaruhi motivasi, skripsi tidak dipublikasikan*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Imam, Ghozali (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Sirait, Justine T. (2011). *Memahami aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Pengantar Ekonomika Makro: Teori, Soal dan Penyelesaiannya*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Sugiono, 2010, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi 2009. *Manajemen sumber daya manusia Edisi pertama*. Jakarta: kencana penanda media group.
- Umar. Husein (2012). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia
- Yonathan Natanael. 2014. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Elex media komputindo.