

PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA), KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DAFAM SEMARANG

Oleh:
Annisa Ayu Fadillah
B11.2011.02184

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dian Nuswantoro Semarang
Email: 211201102184@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

This study aims was to determine the influence of human relations on employee performance, to determine the influence of the work environment on employee performance, to determine the influence of motivation on employee performance, to determine the influence of human relations, work environment and motivation on employee performance of Dafam Hotels Semarang. Methods of data analysis using multiple linear regression. The population used are 96 employee of Dafam Hotels Semarang. The entire population sampled using census techniques. The results showed that human relations has a significant positive effect on employee performance. Work environment has a significant positive affect on employee performance. Motivation has a significant positive affect on employee performance. The Recommendations to solve the problem of cleanliness and layout of the work can be overcome by rearranging the design of the workplace. To overcome the relationship with the client, Dafam Hotels can contact the customer if there is new information. To increase the sense of socialization among fellow employees, can be overcome by doing activities together to place outbound at the weekend.

Keywords: Human Relations, Work Environment, Motivation, and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh human relation, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda. Populasi yang digunakan sebanyak 96 karyawan Hotel Dafam Semarang. Seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa human relation mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk mengatasi masalah kebersihan dan tata ruang kerja dapat diatasi dengan menata ulang desain tempat kerja. Untuk mengatasi hubungan dengan klien, Hotel Dafam bisa menghubungi pelanggan jika ada informasi terbaru. Untuk meningkatkan rasa sosialisasi diantara sesama karyawan, dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan ketempat outbond bersama diakhir pekan.

Kata kunci: Human Relation, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Usaha pariwisata adalah usaha yang menyediakan barang atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dan penyelenggaraan pariwisata. (UU RI No.10 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 7). Pengusaha pariwisata adalah orang atau sekelompok orang yang melakukan kegiatan usaha pariwisata. (UU RI No.10 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 8). Industri pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata. (UU RI No.10 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 9).

Menurut pasal 14 undang-undang pariwisata nomor 10 tahun 2009, adapun jenis usaha pariwisata antara lain, usaha daya tarik wisata, usaha jasa transportasi pariwisata, usaha jasa perjalanan wisata, usaha jasa makanan dan minuman, usaha penyediaan akomodasi, usaha penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi, usaha jasa penyelenggaraan pertemuan, perjalanan insentif, konferensi dan pameran, usaha jasa informasi pariwisata, usaha jasa konsultan pariwisata, usaha jasa pramuwisata, usaha wisata tirta, usaha *spa*. Hotel termasuk dalam usaha penyedia akomodasi. Hotel adalah penyediaan akomodasi secara harian berupa kamar-kamar didalam satu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan atau fasilitas lainnya. (Mentri Budaya dan Pariwisata Pasal 1 No.86 2010).

Saat ini jumlah Hotel di Indonesia sudah banyak, terutama di kota-kota besar, salah satunya yaitu kota Semarang. Kota Semarang adalah Ibukota Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Secara geografis, Semarang terletak antara 6 50' – 7 10' Lintang Selatan dan garis 109 35' – 110 50' Bujur Timur, dengan batas-batas sebelah Utara dengan Laut Jawa, sebelah Timur dengan Kabupaten Demak, sebelah Barat dengan Kabupaten Kendal, dan sebelah Selatan dengan Kabupaten Semarang. (www.semarangkota.go.id)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang (Rivai dan Basri, 2005:14).

Menurut Sedarmayanti (2001 : 65) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Sikap Mental, Pendidikan, Keterampilan, Kepemimpinan, Tingkat Penghasilan, Kedisiplinan, Komunikasi, Sarana Pra Sarana, Kesempatan Berprestasi.

Komunikasi salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berhubungan erat dengan *Human Relation*. Menurut Onong (2001: 138) *Human Relation* sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja (*Human Relation*) di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam.

Sarana dan pra sarana yang baik juga salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sarana pra sarana berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah diruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kesempatan untuk berprestasi adalah salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kesempatan berprestasi dapat dilakukan dengan motivasi. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman 2006:73). Menurut Sardiman (2006:73) motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Bagaimana pengaruh *Human Relation* (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang dikomparasikan. Dengan mengikuti penjelasan diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang.
2. Menganalisis pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang.
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Mahasiswa
Sebagai pemberi informasi dan pengetahuan tentang *Human Relation*, kondisi lingkungan kerja dan motivasi sebuah perusahaan. Secara akademis dapat memberi gambaran tentang pentingnya *Human Relation*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan disebuah perusahaan.
2. Manfaat Bagi Perusahaan
Memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan tentang *Human Relation* karyawannya. Dan memberi saran untuk lebih memperhatikan motivasi dan kenyamanan lingkungan kerja supaya para karyawan lebih baik lagi kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2009) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan Rivai (2006:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan

kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Menurut Sofyan (2013:19) pengertian kinerja dari beberapa ahli yaitu dalam kamus umum bahasa indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian persamaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi, secara umum dapat juga dikatakan kinerja. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang bergantung).

Menurut Prawirosentono (2009:54) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan *volume* pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara *vertikal* dan *horizontal* baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Lingkungan Kerja

Menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Budiyo (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Menurut Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau

nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor didalamnya yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas meliputi semua faktor-faktor *extern* yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Sedangkan Nitisemito (2000:183) memberi pendapat bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja, sehingga nantinya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan“.

Menurut Ballback dan Slater (Dalam Susanti 2014) Lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi yang menentukan perilaku orang didalamnya, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktural formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Penyusunan organisasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesimpang siuran tugas dan tanggung jawab masing-masing individu.

Menurut Moekijat (2002:155-157), unsur-unsur lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Kejelasan tugas
2. Pengawasan kerja

Menurut Nurhadi (2005), beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi fisik lingkungan kerja :

1. Faktor lingkungan tata ruang kerja
2. Faktor kebersihan dan kerapihan ruang kerja

Human Relation

Human Relation merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui *Human Relation* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi (Hasibuan 2012).

Menurut Onong (2001: 138), *Human Relation* sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja *Human Relation* di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam.

Untuk mengukur *Human Relation* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Istijanto (2010) yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi.
2. Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.
3. Hubungan klien, adalah ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien.
4. Hubungan dengan masyarakat adalah ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang beradadisekitar lingkungan.

Menurut Djaja (Dalam Yuningsih 2011), fungsi *Human Relation* yaitu :

1. Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan.
2. Mengembangkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan.
3. Dapat membentuk suatu *teamwork* yang efektif.
4. Mengerahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan.

Menurut Effendi (2009:71), *Human Relation* yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip *Human Relation* dengan baik. Dalam kegiatan *human relation* seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. *Human Relation* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat.

Motivasi

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan Sulistiyani dan Rosidah (2003). Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan

ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Menurut Nawawi (2000), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Menurut Maslow (2003) mengatakan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

1. Faali (Fisiologis): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Hasibuan (2008 : 149-150) : “Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif”.

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah :

a. *Material Incentive*

Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material*

incentive merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. *Non Material Incentive*

Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

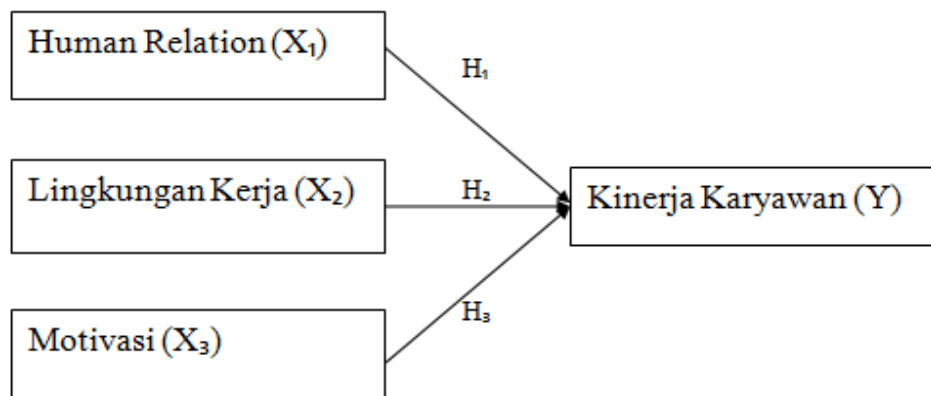
2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Penelitian Terdahulu

Susanti, (2014) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Human Relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan dinas pekerjaan umum cipta karya kabupaten lamongan). Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui nilai mean yang dihasilkan menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6%. Sedangkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka dapat disimpulkan dalam hipotesis-hipotesis berikut:

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Human Relation* terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer Menurut Sugiyono (2012: 137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diperoleh dari Karyawan Hotel Dafam Semarang.
2. Data Sekunder Menurut Sugiyono (2012: 137), data sekunder adalah "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". Diperoleh melalui data-data, dokumen, tabel-tabel mengenai Hotel Dafam Semarang.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuesioner mengenai masalah penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini yaitu pertanyaan tertulis yang dipertanyakan kepada 56 Karyawan Hotel Dafam mengenai Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja di Hotel Dafam Semarang
2. Observasi Observasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu, pengamatan mengenai Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang, pengamatan yang dilakukan melalui tanya jawab dengan Karyawan dan HRD Hotel Dafam Semarang.
3. Wawancara Wawancara yang digunakan penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tidak terstruktur karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya sehingga wawancara bebas. Dalam metode ini wawancara digunakan untuk memperkuat dan memperjelas data yang diperoleh yaitu pertanyaan seputar Hotel Dafam Semarang.
4. Dokumentasi Dalam metode dokumentasi ini peneliti menggunakan data-data yang didapatkan dari HRD Hotel Dafam Semarang.

Metode Analisis

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012), bahwa valid berarti *instrument* tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r \geq 0,5$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r \leq 0,5$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah *instrument* yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila

instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, yang berarti bahwa reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan akurasi atau ketepatan.

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan menggunakan *reliability analysis* dengan teknik *Alpha Cronbach* yang mempunyai rumus sebagai berikut:

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa diproses pada tahap selanjutnya jika nilai *CronbachAlpha* > 0,6 (Sekaran, 2006: 182). Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *CronbachAlpha* < 0,7 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam model penelitian ini adalah dengan metode grafik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2009 : 125) uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi antara variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Menurut Ghozali (2009 : 95) uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linear* antar variabel independen dalam model regresi. Untuk itu diperlukan pengujian ini untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas pada suatu persamaan regresi.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_t$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai *intercept* atau *constant*

X₁ = Variabel *Human Relation*

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi
 e = *Standard Error* (tingkat kesalahan)
Sumber : Ghozali (2009 : 88)

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian, yang menjadi variabel bebas atau independen variabel adalah *Human Relation*(variabel X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3). Sedangkan yang menjadi dependen variabel adalah Kinerja Karyawan (variabel Y). Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi linier berganda untuk seluruh variabel tersebut.

Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 hitung semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel	Indikator	α	R Tabel	R Hitung	Ket
<i>Human Relation</i> (X ₁)	a. Hubungan dengan rekan kerja	0.05	0.201	0.461	Valid
	b. Hubungan dengan atasan	0.05	0.201	0.402	Valid
	c. Hubungan dengan Klien	0.05	0.201	0.446	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	a. Kejelasan Tugas	0.05	0.201	0.337	Valid
	b. Pengawasan Kerja	0.05	0.201	0.393	Valid
	c. Faktor Lingkungan tata ruang kerja	0.05	0.201	0.432	Valid
	d. Faktor Kebersihan dan Kerapihan Tata Ruang Kerja	0.05	0.201	0.490	Valid
Motivasi (X ₃)	a. Fisiologis	0.05	0.201	0.382	Valid
	b. Keamanan	0.05	0.201	0.450	Valid
	c. Sosial	0.05	0.201	0.602	Valid
	d. Penghargaan	0.05	0.201	0.581	Valid
	e. Aktualisasi Diri	0.05	0.201	0.618	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja	0.05	0.201	0.515	Valid
	b. Kuantitas Kerja	0.05	0.201	0.514	Valid
	c. Tanggung Jawab	0.05	0.201	0.519	Valid
	d. Kerjaama	0.05	0.201	0.605	Valid
	e. Inisiatif	0.05	0.201	0.532	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Dapat dilihat dari tabel 1 bahwa diketahui nilai R hitung lebih besar dari 0.201, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas Indikator Variabel

No	Variabel	α	Alpha Crobach	Standar Alpha	Keterangan
1.	<i>Human Relation</i>	0.50	0.626	0.6	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.50	0.633	0.6	Reliabel
3.	Motivasi	0.50	0.758	0.6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.50	0.766	0.6	Reliabel

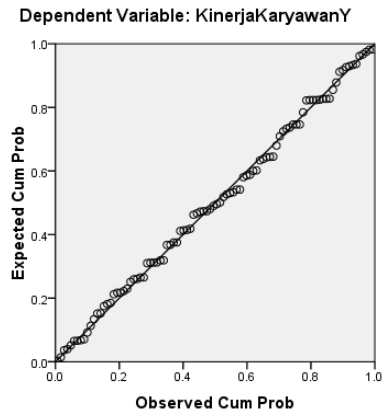
Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai Crobach Alpha >0.6 hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil uji normalitas data menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal itu berarti data berdistribusi normal.

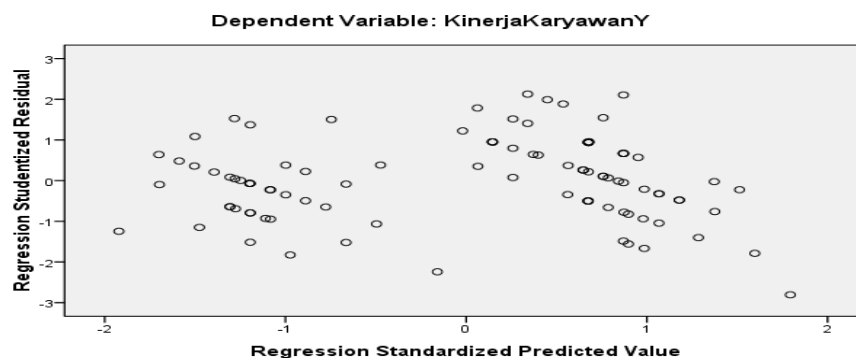
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Human Relation	.412	2.414
	Lingkungan Kerja	.442	2.264
	Motivasi	.432	2.314

Nilai VIF untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai kurang dari 10. Dan nilai tolerance lebih besar dari 0.10 maka semua model dalam variabel tidak terkena masalah multikolinearitas karena tidak ada hubungan korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Dari Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas karena titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah nol (0) pada sumbu Y.

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.829	1.413		1.294	.199
Human Relation	.378	.153	.234	2.477	.015
Lingkungan Kerja	.588	.118	.456	4.974	.000
Motivasi	.216	.094	.212	2.289	.024

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

$$Y = 1.829 + 0.378 X_1 + 0.588 X_2 + 0.216 X_3$$

Koefisien Unstandarized (*Unstandarized Coefficients*)/ pada tabel diatas digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : Human Relation (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) adalah $1.829 + 0.378 X_1 + 0.588 X_2 + 0.216 X_3$

- Konstanta sebesar 1.829 artinya jika variabel penelitian *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Motivasi dianggap konstan maka kinerja karyawan dianggap meningkat.
- Koefisien Regresi Variabel *Human Relation* sebesar 0.378 (Positif) artinya bila terjadi peningkatan *Human Relation* sedangkan faktor lain dianggap konstan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.588 (positif) artinya bila terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sedangkan faktor lain dianggap konstan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien Regresi Variabel Motivasi sebesar 0.216 (positif) artinya bila terjadi peningkatan Motivasi sedangkan faktor lain dianggap konstan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Human Relation (X_1)	0.015	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0.000	Signifikan
Motivasi (X_3)	0.024	Signifikan

Pengaruh Variabel *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Taraf signifikan $0.015 < 0.05$ artinya *Human Relation* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel dafam Semarang. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Taraf signifikan $0.000 < 0.05$ artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hotel dafam Semarang. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Taraf signifikan $0.024 < 0.05$ artinya motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel dafam Semarang.

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351.074	3	117.025	59.193	.000 ^a
Residual	181.884	92	1.977		
Total	532.958	95			

a. Predictors: (Constant), Motivasi X3, Lingkungan Kerja X2, Human Relation X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Dari hasil pengujian SPSS didapatkan angka F hitung antara *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59.193, dan angka probabilitas sebesar $0.000 > 0,05$. Artinya variabel *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji R (Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.648	1.406

a. Predictors: (Constant), Motivasi X3, LingkunganKerjaX2, HumanRelationX1

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Nilai koefisien determinasi, Adjusted R Square yaitu sebesar 0.648. Angka koefisien determinasi tersebut dikalikan 100% sehingga menjadi 64.8% dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan variabel *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan sebesar 64,8%. dan sisanya 35.2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini berusaha untuk menguji *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.378 dan nilai signifikansi 0.015.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini berusaha untuk menguji Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis kemampuan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.588 dan nilai signifikansi 0.000.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini berusaha untuk menguji Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis kemampuan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.216 dan nilai signifikansi 0.024.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Penjelasan dan uraian yang ada di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Human Relation* terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang. Artinya hal ini memberikan gambaran bahwa dengan menciptakan *Human Relation* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang. Artinya hal ini memberikan gambaran bahwa Lingkungan Kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik, maka keberadaan Lingkungan Kerja yang baik dalam perusahaan menjadi sangat penting.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang. Artinya hal ini memberikan gambaran bahwa dengan menciptakan Motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

Bagi Hotel Dafam Semarang

- a. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Hotel Dafam. Pada faktor lingkungan kerja ini karyawan memberikan nilai rata-rata terendah mengenai Faktor Kebersihan dan Tata Ruang Kerja. Hal ini bisa berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengatasinya dapat dilakukan dengan menata ulang desain tempat kerja, rutin membersihkan ruangan kerja setiap harinya, dan berkonsultasi dengan bagian *cleaning* agar kebersihan di ruang kerja Hotel Dafam bisa diperbaiki.
- b. *Human relation* yang dilakukan Hotel Dafam Semarang telah terjalin dengan baik, pada faktor *Human Relation* ini para karyawan memberikan nilai rata-rata terendah mengenai Hubungan dengan Klien. Untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan klien, sebaiknya para karyawan lebih terbuka dalam memberikan informasi yang ada di hotel dafam semarang, secara langsung maupun tidak langsung. Dan lebih aktif menjawab pertanyaan, saran dan kritik yang tanyakan klien kepada karyawan hotel dafam semarang agar tercipta hubungan kerja yang baik Dengan adanya peningkatan *Human Relation* yang lebih baik mengenai hal tersebut dapat menjadi motif dasar seseorang untuk mau bekerja dengan lebih baik dan lebih giat lagi.
- c. Motivasi karyawan Hotel Dafam Semarang dalam bekerja mempengaruhi kinerja, pada faktor motivasi ini para karyawan memberikan nilai rata-rata terendah mengenai Sosialisasi. Untuk meningkatkan rasa sosialisasi diantara sesama karyawan, dapat

dilakukan dengan menyempatkan diri untuk bersosialisasi ketika sedang bekerja, seperti makan siang bersama. Dan diluar kegiatan kerja seperti melakukan outbond bersama diakhir pekan dari Hotel Dafam dengan demikian karyawan akan lebih giat dan akan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Budiyono, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen. Cetakan Kedua*. Graha Ilmu. Yogyakarta..
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Effendy, Onong. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Alumni. Bandung.
- Ghozali Imam. 2009. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS 20.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar*. Edisi revisi cetakan ke-16. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Istijanto. 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditema. Bandung.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Maslow, Abraham. 2003. *Motivasi dan Kepribadian*. Midas Surya. Grafindo. Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Balai Aksara dan Yudhistira. Jakarta.

- Onong, Uchjana Effendy. 2001. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Erlangga. Jakarta.
- Prawisentonno, Suyadi. 2009. *Manajemen Operasi*. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Rivai, Basri. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Rajagrafindo. Jakarta.
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. PT. Prehalindo. Jakarta.
- Sardiman, AM. 2006. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA* Junal Vol.2 No.1 2013.
- Subroto, Nurhadi. 2005. *Pengaruh pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhaap Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis, Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Sembilan Belas. Alfabeta. Jakarta.
- Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Susanti, Eka Cahyani Putri. 2014. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 17 No. 2.
- Swastha, DH., Sukotjo W. Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Liberty. Yogyakarta.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Yogyakarta.