PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN PADA TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KACANG SANGHAI PANDA Tbk TULUNGAGUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen UN PGRI Kediri

OLEH:

DEVI PUTIKA RINI
NPM : 12.1.02.02.0364

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

DEVI PUTIKA RINI
NPM : 12.1.02.02.0364

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN PADA TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KACANG SANGHAI PANDA Tbk TULUNGAGUNG

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : ……..

Pembimbing I	Pembimbing II
Poniran Yudho L.,S.E.,M.M	Ismayantika Dyah Puspasari, S.E.,M.B.A
NIDN: 0704047301	NIDN: 0706108902

Skripsi oleh :

DEVI PUTIKA RINI
NPM : 12.1.02.02.0364

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN PADA TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KACANG SANGHAI PANDA Tbk TULUNGAGUNG

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : .....

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Poniran Yudho L., S.E., M.M
2. Penguji I : Lilia Pasca R., Dr.
3. Penguji II : Ismayantika Dyah Puspasari, S.E.,M.B.A

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN PADA TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KACANG SANGHAI PANDA Tbk TULUNGAGUNG

Devi Putika Rini
12.1.02.02.0364

Program Studi Manajemen – FE UN PGRI Kediri
yolandagmail.com
Poniran Yudho L.,S.E.,M.M[1] dan Ismayantika Dyah Puspasari, S.E.,M.B.A[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan dunia industri dan jasa selalu terkait dengan ketidakpastian dan rentan terhadap perubahan. Perusahaan yang dapat terbukti bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kacang Sanghai Panda, Tbk Tulungagung tahun 2016.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen pada tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji F) menunjukan bahwa motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kacang Sanghai Panda, Tbk. Berdasarkan dari perolehan koefisien determinasi (*adjusted R square)* yang diperoleh sebesar 939. Hal ini berarti 93,9% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas sedangkan sisanya yaitu 6,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka direkomendasikan: bagi pihak perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan, pengembangan karir dan komitmen sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

Kata kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, Komitmen Pada Tugas dan kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia industri dan jasa selalu terkait dengan ketidakpastian dan rentan terhadap perubahan. Perusahaan dituntut untuk menjadi sebuah organisasi bisnis yang *fleksibel* dan *adaptif* untuk menghadapi perubahan tersebut. Perusahaan yang dapat terbukti bertahan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini menimbulkan pandangan seiring dengan kemajuan dunia usaha bahwa karyawan adalah investasi perusahaan yang harus selalu dibina dan diarahkan.

Menurut Marwansyah (2012: 37) untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada sumber daya manusia agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan *skill* dan loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja karyawan maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah motivasi karyawan, pengembangan karir dan komitmen pada tugas.

Motivasi yang cukup dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik pada diri karyawan. Pentingnya menumbuhkan motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Morrison dalam Hakim (2013: 167) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah ke sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektifitas kerja dapat dicapai. Dengan adanya target atau sasaran itulah yang mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu.

Pengembangan karir diperlukan karena adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Disamping itu adanya manajemen karir dari perusahaan untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir karyawan. Karena hal ini ada hubungannya dengan pengembangan karyawan secara sistematis. Sehingga tujuan karir karyawan perseorangan telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu maupun bagi perusahaan. Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/ perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal. Menurut pendapat Handoko (2011: 123) menyatakan bahwa, "pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir".

Sedangkan pentingnya menumbuhkan komitmen pada tugas merupakan aspek yang sangat penting untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab pada karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Karena apabila komitmen pada tugasnya rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja. Dengan demikian, tingkat absensi atau tingkat kehadiran pegawai yang rendah secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja kurang optimal.

Hal ini sepandan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Linawati (2012) bahwa komitmen pada tugas yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat didukung oleh pendapat Sahertian dalam Nellitawati (2008) komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktifitas dengan penuh rasa tanggung jawab.

di PT Kacang Sanghai Panda, Tbk Tulungagung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan, yang banyak membutuhkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan sekaligus dapat mengurangi jumlah pengangguran dan dapat mengurangi beban pemerintah. Harus diakui bahwa semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, problema yang timbul semakin kompleks. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencari jalan keluarnya. Salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan karir sehingga terbentuk sebuah komitmen

pada tugas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Kacang Sanghai Panda, Tbk Tulungagung yang terletak di daerah Tulungagung yang telah memiliki karyawan sebanyak 327 karyawan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi rendah sehingga belum mampu untuk mengembangkan karirnya dan secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap komitmen pada tugas yang diberikannya. Oleh karenanya itu pentingnya menumbuhkan motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik karyawan yang memiliki motivasi sudah pasti karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tanggungjawabnya sehingga memperoleh pengembangan karir sesuai yang diharapkan dengan demikian kinerja karyawan akan lebih baik yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini teknik (metode) yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kacang Sanghai Panda, Tbk sebanyak 327 orang (Data PT Kacang Sanghai Tbk Tulungagung). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dari sebanyak 327 menjadi 98 yaitu dengan mengambil sebanyak 30% dari jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yaitu uji-t dan uji F.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 4.1 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.162	1.225		2.580	.011
Motivasi (X1)	.055	.026	.058	2.133	.036
Pengembangan Karir (X2)	.151	.035	.131	4.321	.000
Komitmen Pada Tugas (X3)	1.120	.032	1.015	35.386	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 21.0

1) Variabel motivasi

Hasil uji t untuk variabel X_1 (motivasi) diperoleh nilai t_{hitung}= 2,133 dengan tingkat signifikansi 0,036. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan

signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, H_a diterima.

2) Variabel pengembangan karir

Hasil uji t untuk variabel X_2 (pengembangan karir) diperoleh nilai t_{hitung} = 4,321 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, Ha diterima.

3) Variabel komitmen pada tugas

Hasil uji t untuk variabel X_3 (komitmen pada tugas) diperoleh nilai t_{hitung} = 35,386 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan, Ha diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika signifikan F > 0,05 maka H_0 diterima atau Ha di tolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan.
2) Jika signifikan F < 0,05 maka H_0 ditolak atau Ha diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.2 Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1509.412	3	503.137	500.007	.000[a]
	Residual	94.588	94	1.006		
	Total	1604.000	97			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pada Tugas (X3), Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 4.13. didapatkan F_{hitung} sebesar 500,007 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka Ha diterima.

F. Pembahasan

Pembahasan diarahkan pada upaya menjawab permasalahan utama penelitian yaitu motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan pada PT Kacang Sanghai Panda, TbkKota .

1. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh diperoleh nilai t_{hitung}= 2,133 dengan tingkat signifikansi 0,036. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai motivasi. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksananankan pekerjaan dan motivasi yang tinggi untuk mengembangkan kariernya, maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai sangat tinggi. Kenyataan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.055. Hasil penelitian ini sesuai menurut Robbins (dalam Pramudjo, 2010: 85), "motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual". Rivai dan Sagala (2012: 837), mendefinisikan "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu".

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Bianca (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 4,321 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai pengembangan karir. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses dari mengidentifikasi potensi karier

pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Kenyataan ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pengembangan karir maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.151. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Menurut Handoko (2012:123) bahwa, "Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir". Pengembangan karier menurut I Komang A. dkk adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum potensi mengembangkan karier dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. (Sunyoto, 2012: 21). Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Ersani (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh komitmen pada tugas terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa komitmen pada tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 35,386 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai komitmen pada tugas. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa komitmen pada tugas yaitu suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan komitmen pada tugas maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1.120. Hasil penelitian ini sesuai pendapat Nawawi dan Martini dalam Nellitawati (2013:81) merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang

dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan. Selanjutnya Sahertian dalam Nellitawati (20:77) komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktifitas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Linawati (2012) yang menyatakan bahwa komitmen pada tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis keempat menyatakan motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 500,007 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini terbukti dari hasil kuisioner, responden menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan penilaian dalam periode waktu tertentu yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Menurut Wood *et al.* (2010:62) "kinerja merupakan suatu pengukuran dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi". Sedangkan menurut Hariandja (2011:12) "kinerja adalah unjuk yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Hasil penelitian ini memperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Audra (2013) Ersani (2015) Linawati (2012) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ternyata secara bersama-sama variabel motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kacang Sanghai Panda, Tbk. Hasil uji-t diperoleh diperoleh nilai t_{hitung}= 2,133 dengan tingkat signifikansi 0,036. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kacang Sanghai Panda, Tbk. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 4,321 dengan tingkat

signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

3. Komitmen pada tugas berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT Kacang Sanghai Panda, Tbk. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 35,386 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.
4. Motivasi, pengembangan karir dan komitmen pada tugas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT Kacang Sanghai Panda, Tbk. Dari hasil uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 500,007 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arikunto. S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

Ghozali. Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Gibson. James. L. 2000. *Organisasi. Perilaku. Struktur dan Proses*. Edisi ke-5.Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga

Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPFE

Handoko, T. Hani. 2003. *"Manajemen".* Penerbit BPFE: Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan. Pengembangan. Pengkompensasian. dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*. Bandung Alfabeta

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Bandung: Rosda.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Analisis Kinerja Organisasi.* Bandung: PT. Rineka Cipta

Riduwan, Malik. 2002. *Teori motivasi dan Aplikasi.* Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal. & Sagala. E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. & Sagala. E.J.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephens P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Prehallindo. Jakarta.

Rosdakarya Mathis. R. L.. dan J.H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* buku 1 dan buku 2. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.

Syafaruddin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.

Siagian. Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Siagian, Sondang P.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Cetakan Pertama. Jakarta:Rineka Cipta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.

Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi danAplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka*. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia".* Penerbit CAPS: Yogyakarta.

Setiadi, Nugroho J. 2003. *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media.

Setiadi, Nugroho J. 2013. *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta: Prenada Media.

Sigit, Soehardi. 2011. *Ekonomi Pemasaran Praktis*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.

Simamora, Henry. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siti Rohmah Maulinda dan Rintar Agus Simatupang. 2010. *Pengaruh Motivasi, Persepsi, Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sirup Merek Value Plus*. JRMB, Volume 5, No. 2, Desember 2010.

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Sumarwan, Ujang, 2011. *Perilaku Konsumen*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

Swastha, Basu dan Handoko, T.Hani. 2008, *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen,* Yogyakarta: BPFE.