

Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen Volume 2 Nomor 2 – November 2019

ISSN (print): 2598 - 0696, ISSN (online): 2684-9283

DOI : <https://doi.org/10.35326/jiam.v2i1, Terakreditasi SINTA 5>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI PADA RSUD MAJENE

Agus Salim Narwis

M. Ramli Sahur

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene,
Sulawesi Barat, Indonesia

e-mail: agussalim@stieyapman.ac.id

ABSTRAK

RSUD Majene adalah unsur penunjang penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten Majene di bidang pelayanan kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene mempunyai tugas pokok: Melaksanakan Pelayanan Kesehatan (Caring) dan penyembuhan (Curing) penderita serta pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa (Rehabilitation), serta melaksanakan upaya rujukan; menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit, hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene dan juga tingkat pendidikan, Data telah dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 2.1, bahwa Pengaruh variabel bebas lingkungan kerja terhadap motivasi adalah 0,139, artinya jika variabel gaji ditingkatkan 1 satuan dan tingkat pendidikan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel motivasi sebesar 0,139 satuan. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi pegawai RSUD Majene. adalah 0,310, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan dan tingkat pendidikan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel motivasi sebesar 0,310 satuan. Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan (X₂) mempunyai pengaruh yang lebih dominan sebesar 0,310 dibandingkan lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,139.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Pegawai, Tingkat Pendidikan

ABSTRACT

Majene HOSPITAL is a supporting element of the regional government of Majene Regency in the field of health care that has the task of implementing health efforts effectively and successfully in order to prioritize healing efforts, recovery That are implemented in a compatible, integrated with the efforts to improve and prevent and carry out referral efforts. Majene District General Hospital has a basic task: implementing Caring and Healing (Curing) sufferers and restoring the condition of disability and body (Rehabilitation), and carrying out referral efforts; Conducting quality healthcare services according to hospital service standards, research results show that the working environment has significant effect on employee motivation at the district General Hospital of Majene and also Education, Data has been analysts by using SPSS software version 2.1, that the effect of a variable-free working environment against motivation is 0.139, meaning if the salary variable is increased by 1 unit and the constant education level will cause Increased motivational variable value of 0.139 units. Effect of education on the motivation of the officers of the RSUD Majene. is 0.310, meaning that if the working environment variable is increased by 1 unit and the constant level of education it will lead to an increase in the motivational variable value of 0.310 units. Based on the multiple correlation analysis it can be noted that the education level variable (X₂) has a more dominant effect of 0.310 than the working environment (X₁) of 0.139.

Keywords: Work discipline, officer, education level

1. PENDAHULUAN

Dalam masyarakat berkembang, Organisasi dalam menjalankan usahanya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah mengalami stress, sulit berkonsentrasi dan berakibat tingkat produktivitas kerja menurun. Sedang lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perlindungan terhadap bahaya akan membuat karyawan/pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja secara baik. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi/perusahaansumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi yang dapatdiwujudkan menjadi potensi yang nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi/perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian Organisasi dalam menjalankan usahanya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah mengalami stress, sulit berkonsentrasi dan berakibat tingkat produktivitas kerja menurun. Sedang lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perlindungan terhadap bahaya akan membuat karyawan/pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja secara baik.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi/perusahaankhusus dibanding yang lainnya. Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi mencapai tujuan. Salah satu tujuan organisasi adalah ingin mencapai efektivitas dan

efisiensi kerja pegawai. Suatu organisasi perlu memperhatikan masalah partisipasi kerja karena partisipasi kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menentukan keputusan. Hal ini mengandung maksud bahwa pengambilan keputusan sesuai yang dikehendaki oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam partisipasi kerja pegawai, faktor sumber daya sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya Organisasi dalam menjalankan usahanya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah mengalami stress, sulit berkonsentrasi dan berakibat tingkat produktivitas kerja menurun. Sedang lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perlindungan terhadap bahaya akan membuat karyawan/pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja secara baik.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi/perusahaan manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah bertujuan untuk dapat benar-benar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia dalam meningkatkan efisiensi kerja secara maksimal.

Organisasi dalam Organisasi dalam menjalankan usahanya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah mengalami stress, sulit berkonsentrasi dan berakibat tingkat produktivitas kerja menurun. Sedang lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perlindungan terhadap bahaya akan membuat karyawan/pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja secara baik.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu

organisasi/perusahaan menjalankan usahanya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah mengalami *stress*, sulit berkonsentrasi dan berakibat tingkat produktivitas kerja menurun. Sedang lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perlindungan terhadap bahaya akan membuat karyawan/pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga Organisasi dalam menjalankan usahanya selalu memperhatikan

faktor-faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut faktor lingkungan sekitar atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah mengalami stress, sulit berkonsentrasi dan berakibat tingkat produktivitas kerja menurun. Sedang lingkungan kerja yang nyaman dan adanya perlindungan terhadap bahaya akan membuat karyawan/pegawai merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja secara baik.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi/perusahaan karyawan akan bekerja secara baik.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak terlepas dari adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi/perusahaan

2. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Analisis data merupakan penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami, dan mudah diinterpretasikan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data. Pemberian skoring dalam kuesioner harus memenuhi ketentuan dalam penentuan skoring. Penentuan skoring yang digunakan peneliti yaitu pendekatan dengan Skala Likert. nilai

yang diberikan pada instrumen penelitian pada skala Likert dibatasi nilai minimal 1 (satu).

Skala likert menurut Sugiyono (2010:93) adalah sebagai berikut :

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. ”Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan.

3. HASIL PENELITIAN

Analisis Data dan Pembahasan

1. Analisis data

a. Alat Uji Kusioner

1.) Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2008:116), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sasarannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hasil tes validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4.1
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,748	0,242	Valid
2	0,426	0,242	Valid
3	0,247	0,242	Valid
4	0,344	0,242	Valid
5	0,655	0,242	Valid
6	0,792	0,242	Valid
7	0,657	0,242	Valid

8	0,620	0,242	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2019

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel motivasi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,242 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 4.4.2
Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X₂)

No. Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	0.755	0,242	Valid
2	0.873	0,242	Valid
3	0.857	0,242	Valid
4	0.796	0,242	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2019

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel tingkat pendidikan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,242 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid

Tabel 4.4.3
Hasil Uji Validitas Motivasi (Y)

No. Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>R</i> _{tabel}	Keterangan
1	0,575	0,242	Valid
2	0,546	0,242	Valid
3	0,488	0,242	Valid
4	0,685	0,242	Valid

5	0,722	0,242	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2019

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variable motivasi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,242 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian relaibilitas.

2.) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpha, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,600

Tabel 4.4.4

Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	Nilai Realibilitas	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,735	0,700	Reliable
2	Tingkat Pendidikan	0,820	0,700	Reliable
3	Motivasi	0,704	0,700	Reliable

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas 2019

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 untuk dua variable penelitian yaitu variabel lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan motivasi masing-masing sebesar 0,735, 0,820 dan 0,704.

b. Alat Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Linear Berganda

Pada bagian ini akan dijelaskan pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap motivasi dengan menggunakan regresi linear berganda, kofesien determinasi dan korelasi ganda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.098	2.133		5.202	.000
	Lingkungan_Kerja	.139	.046	.335	2.991	.004
	Tingkat_Pendidikan	.310	.116	.300	2.685	.009

a. Dependent Variable: Motivasi

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

Dimana :

γ = Motivasi

α = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Tingkat Pendidikan

b_1, b_2 = Koefisien arah regresi (koefisiendari X_1, X_2)

$$Y = 11.098 + 0.139 X_1 + 0.310 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta = 11.098 artinya motivasi bernilai sebesar 11.098 jika variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan tidak ikut mempengaruhi motivasi, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka motivasi akan meningkat sebesar 11.098.
- Nilai koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja adalah 0.139, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan dan tingkat pendidikan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel motivasi sebesar 0.139 satuan menjadi 11.098.
- Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan adalah 0.310, artinya jika variabel tingkat pendidikan ditingkatkan 1 satuan dan lingkungan kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel motivasi sebesar 0.310 satuan menjadi 11.098.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0.139 dan kreativitas adalah 0.310 artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan dan tingkat pendidikan juga ditingkatkan 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel motivasi sebesar $0.139 + 0.310$ satuan menjadi 11.098.

e. .

2. Uji Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.241	.216	1.781

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Lingkungan_Kerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap motivasi. Berdasarkan Tabel di atas, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,241 yang berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap motivasi adalah sebesar 24,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini sebesar 75,9%.

3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.271	2	31.635	9.977	.000 ^b
	Residual	199.759	63	3.171		
	Total	263.030	65			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Lingkungan_Kerja

Pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung = 9.977 > F tabel = 1.997 dan sig 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain lingkungan kerja (X₁) dan tingkat pendidikan (X₂) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi (Y).

4. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.098	2.133		5.202	.000
	Lingkungan_Kerja	.139	.046	.335	2.991	.004
	Tingkat_Pendidikan	.310	.116	.300	2.685	.009

a. Dependent Variable: Motivasi

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Karena t hitung $2.991 > t$ table 1.997 maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai RSUD Majene

b. Tingkat Pendidikan (X_2)

Karena t hitung $2.685 > t$ table 1.997 maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pada kantor pegawai RSUD Majene.

Atau :

1. sig $0,004 > 0,05$, yang artinya yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada kantor pegawai RSUD Majene.
2. sig $0,009 > 0,05$, yang artinya yaitu tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada kantor pegawai RSUD Majene.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi.

2. Pembahasan pengaruh Lingkungan kerja dan Tingkat pendidikan terhadap motivasi

Berdasarkan hipotesis penelitian maka dapat dibahas bahwa:

1. Pengaruh variabel bebas lingkungan kerja terhadap motivasi adalah $0,139$, artinya jika variabel gaji ditingkatkan 1 satuan dan tingkat pendidikan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel motivasi sebesar $0,139$ satuan.
2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi pegawai RSUD Majene. adalah $0,310$, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan dan tingkat pendidikan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel motivasi sebesar $0,310$ satuan.
3. Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh yang lebih dominan sebesar $0,310$ dibandingkan lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,139$.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap motivasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene.

2. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Motivasi pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene Majene.

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan

pimpinan harus memprioritaskan motivasi dan kreativitas setiap pegawainya dalam proses promosi jabatan. Hal tersebut dilakukan agar setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penyelesaian tugasnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Andajani, Tri. 2013. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Pelaksanaan *Try Out Online* di SMP Negeri 30 Surabaya". *E-Jurnal Pendidikan Kota Surabaya*, volume 5. No. 2, 1-7
- Al-Ahmadi, H. 2009. "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia". *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto. 2013. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2001. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi ke 2. Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No. Hal:63-74.
- Hadi, Syamsul. 2006. *Metodeologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi & Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Organization Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Ismail. Solihin, 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner dan Kinichi. 2005. *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafisah, Durrotun. 2005. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan”. *Skripsi Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro 2005.
- Pamudji. 2009. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Pawirosentono, Suyadi M.B.A. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.-----
----- (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- Sahat Siregar, 2009, *Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai, pada Dinas Perhubungan Kota Medan*.
- Simanjuntak Payaman, 2005, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, edisi pertama, cetakan pertama, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2000). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Suad Husnan dan Heidjrachman, 2004, *Manajemen Personalia*, edisi kelima, cetakan kedua belas, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*, penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad , (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

