

MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BULELENG

Oleh

Kadek Indah Hadi Pratiwi¹⁶, pratiwii371@gmail.com

I Made Madiarsa¹⁷, mademadiarsa@yahoo.co.id

Ni Putu Sri Wati¹⁸, psriwati2@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Panji Sakti

Abstrak

Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sangat tergantung kepada kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh secara individu dan bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, dan untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh

Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data kuantitatif; analisis regresi berganda, analisis determinasi, uji hipotesis, dan analisis kualitatif.

Hasil uji instrumen semua instrumen penelitian valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik data berdistribusi normal, data terbebas dari problem *multikolinearitas*, dan tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan garis regresi yaitu $\hat{Y} = 4,200 + 0,412X_1 + 0,158X_2$. Nilai determinasi sebesar 68,60%. Ini berarti 68,60% perubahan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh perubahan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja serta sisanya 31,40% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai *Standardized Coefficients Beta* lebih besar.

Simpulan ada pengaruh positif signifikan secara individu dan bersama-sama motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Variabel motivasi kerja yang lebih dominan berpengaruh. Saran kepada pihak pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dan memperbaiki lingkungan kerja.

Kata Kunci; *motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.*

¹⁶ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2020/2021

¹⁷ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

¹⁸ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sangat tergantung kepada kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik agar kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan atau pegawai bekerja dengan baik.

Sebagai organisasi pemerintah yang bergerak dalam bidang kesehatan, Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng perlu menindaklanjuti mandat sebagai organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas dalam membantu Bupati Buleleng dalam urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Empat fungsi utama Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng tersebut adalah sebagai berikut: 1) Perumusan kebijakan di bidang kesehatan, 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan, 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan, dan 4) Pelaksanaan administrasi dinas kesehatan. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng harus mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal, sehingga peran Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng semakin nyata dalam memberikan kontribusi terhadap pembangunan kesehatan di Kabupaten Buleleng. Agar dapat meningkatkan peran tersebut, diperlukan adanya kinerja pegawai yang baik. Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng memiliki 1.154 orang pegawai. Memiliki jumlah pegawai yang tergolong banyak dapat dijadikan salah satu pendorong peningkatan kualitas pelayanan masyarakat dengan menghasilkan pegawai yang berkualitas. Namun, memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik.

Hal ini dapat dilihat dari pengamatan bahwa ada pegawai yang belum memberikan kinerja terbaiknya yang disebabkan oleh berbagai hal, yaitu: 1) rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja atau mangkir kerja, dan 2) lingkungan kerja kurang mendukung karena ruangan yang ada sangat sempit dan terlalu banyak pegawai dalam satu ruangan, sirkulasi udara yang kurang bagus, dan kurangnya sarana prasarana kantor. Kedua faktor di atas menyebabkan kinerja pegawai belum maksimal. Kinerja pegawai dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai yang dibuat setiap

akhir tahun yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mencapai target.

Capaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng tahun 2019 dari sisi fisik yang dicapai untuk 6 program kegiatan baru 3 program tingkat capaian kinerja mencapai 100% dan 3 program baru mencapai paling tinggi 92,10% dengan predikat sangat berhasil. Sedangkan dari sisi penggunaan anggaran untuk 6 program seluruhnya di bawah 100%, dengan persentase tertinggi mencapai 92,50%.

Indikator tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng pada tahun 2020 merupakan indikator yang dipengaruhi oleh banyak variabel, bukan hanya variabel dari urusan kesehatan namun juga variabel dari bidang di luar kesehatan seperti sosial, ekonomi, budaya maupun kondisi alam, kondisi genetika seseorang serta sumber daya manusia. Rata-rata capaian indikator tujuan Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng tahun 2020 telah menunjukkan hasil yang baik dengan rata-rata capaian sebesar 102,71%, atau dapat dikatakan memperoleh predikat Sangat Berhasil. Pada tahun 2020 Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng memiliki 2 sasaran utama yaitu pertama meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan, dan kedua meningkatnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan.

Mencapai sasaran meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan dan meningkatnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan dilakukan dengan melaksanakan beberapa program prioritas tergolong dalam kategori “sangat berhasil”. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan, merupakan faktor penentu bagi kinerja. Hal tersebut didukung oleh pendapat Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2011) yang megemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sebagai makhluk sosial para pegawai memerlukan bantuan pemahaman dan pengertian dari pihak lain. Di sisi lain para pegawai menginginkan dan mengharapkan kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan diri kariernya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan ingin dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri. Kesemuanya ini merupakan sarana untuk menstimulasikan motivasi kerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi,

sehingga para pegawai datang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat antara lain dengan kehadiran di tempat kerja, tepat waktu, melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Motivasi yang telah dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng terhadap para pegawai dalam bentuk mengusahakan pembayaran gaji tepat waktu, pemberian jaminan kesehatan, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dan memberikan sanksi pegawai yang melanggar aturan. Membangun komunikasi yang intensif antar pegawai dan antara pegawai dengan atasan melalui berbagai kegiatan.

Selanjutnya faktor lingkungan kerja pegawai juga sangat menentukan proses pelaksanaan tugas guna mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan organisasi. Mengutip pendapat Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa “motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng telah berupaya untuk meningkatkan lingkungan kerja, seperti penyiapan sarana prasarana kerja yang memadai, ruang kerja yang memadai, ruang pelayanan kepada masyarakat juga memadai. Kelengkapan perangkat komputer beserta program kerja disediakan sehingga para pegawai dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan uraian di atas, peneliti berkeinginan untuk meneliti “Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Apakah ada pengaruh secara individu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng?, 2) Apakah ada pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng?, 3) Manakah di antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng?

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Siagian (2012), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2012) yaitu; 1) Daya pendorong, 2) Kemauan dorongan, 3) Kerelaan, 4) Membentuk keahlian, 5) Membentuk keterampilan, 6) Tanggung jawab, 7) Kewajiban.

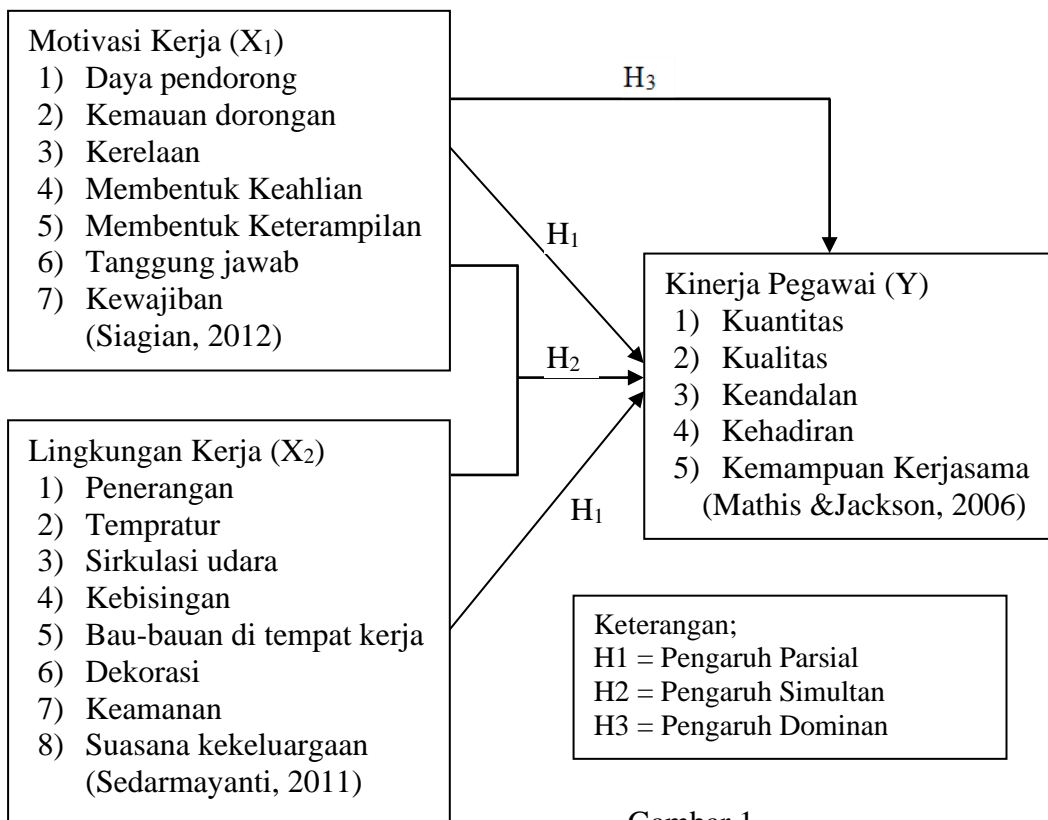
Menurut Sedarmayati (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sunyoto (2012) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Nitisemito (2002 : 25) lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu; 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja; 2) Temperatur di tempat kerja; 3) Sirkulasi udara di tempat kerja; 4) Kebisingan di tempat kerja; 5) Bau-bauan di tempat kerja; Dekorasi di tempat kerja; 6) Keamanan di tempat kerja; 7) Suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik

Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara

berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Mangkunegara (2006) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah; 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Keandalan; 4) Kehadiran; 5) Kemampuan bekerja sama. Paradigma penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Ada pengaruh secara individu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.
- 2) Ada pengaruh secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel motivasi kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Veteran No. 15 Singaraja Telp (0362) 21789, email dinkes@bulelengkab.go.id. Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng yang berjumlah 1.154 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 92 Orang. Jenis data yaitu Data kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis dengan dengan; analisis regresi berganda, analisis determinasi, uji hipotesis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Veteran no.15 Singaraja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng sebanyak 1.154 orang. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode Slovin. Jumlah sampel atau responden penelitian sebanyak 92 orang pegawai. Metode pengumpulan data dengan menggunakan cara observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner. 3.7 Pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji parsial, uji simultan, uji dominan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil tabulasi data diketahui indikator motivasi kerja yang mendapatkan skor tertinggi adalah para pegawai bekerja dengan lebih baik karena merasa memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dengan skor rata-rata 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik atas kesadaran dirinya. Indikator motivasi kerja yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah para pegawai bekerja dengan lebih baik untuk membentuk keterampilan dengan skor rata-rata 3,65. Hal ini menunjukkan para pegawai memerlukan dorongan dari luar sehingga meningkatkan keterampilan yang dibutuhkannya untuk menyelesaikan tugasnya.

Indikator lingkungan kerja yang mendapatkan skor tertinggi adalah penerangan di tempat bekerja sudah bagus dengan skor rata-rata 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai dapat bekerja dengan baik dengan penerangan yang ada. Indikator lingkungan kerja yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah sirkulasi udara di tempat bekerja sudah bagus dengan skor rata-rata 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu diperhatikan sirkulasi udara yang ada di ruang kerja, sehingga tidak menimbulkan kegerahan atau kepanasan.

Indikator kinerja pegawai yaitu mampu mencapai target dalam bentuk kuantitas yang ditugaskan oleh atasan skor rata-rata paling besar 4,65. Rata-rata skor terendah 3,83 adalah indikator pegawai mampu melaksanakan tugas dengan kerjasama yang baik. Hal ini menunjukkan para pegawai belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya melalui proses kerjasama yang baik dengan para pegawai yang lainnya.

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas seluruh data motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik diperoleh semua data berdistribusi normal, terbebas dari problem multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu $\hat{Y} = 4,200 + 0,412X_1 + 0,158X_2$ sesuai tabel 1 berikut.

Tabel 1
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	4.200	1.218		3.448	.001
	Motivasi Kerja	.412	.079	.596	5.238	.000
	Lingkungan Kerja	.158	.069	.259	2.277	.025

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Nilai konstanta (*Constant*) 4,200 mempunyai makna bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng mencapai 4,200 pada saat motivasi kerja, lingkungan kerja sama dengan nol. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar + 0,412 (bertanda positif), mempunyai makna motivasi kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar + 0,158 (bertanda positif), mempunyai makna lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.

Analisis determinasi berdasarkan *output* SPSS versi 21.0 pada tabel 2 diketahui koefisien korelasi berganda (R) = 0,828 maka dapat dihitung nilai determinasi (D) = $0,828^2 \times 100\% = 68,60\%$. Ini berarti 68,60% perubahan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh perubahan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja serta sisanya 31,40% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dengan memberikan dorongan kepada para pegawai seperti memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para pegawai, memberikan penghargaan dan perhatian kepada pegawai yang berprestasi serta memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,828 ^a	0,686	0,679	1,38432

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji parsial pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan T-Test karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan secara individu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis pertama diterima. Uji secara simultan karena $F_{hitung} = 97,173 > 3,10$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng, berarti hipotesis kedua diterima. Variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai nilai *Stardized Coefficients Beta* paling besar yaitu 0,596, dan taraf signifikan 0,000 seperti tabel 3 sehingga variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis yang ketiga diterima.

Tabel 3
Nilai Beta Setiap Variabel Bebas

Model		<i>Stardized Coefficients</i>	<i>Sig</i>
		<i>Beta</i>	
1	(Constant)		0,001
	Motivasi Kerja	0,596	0,000
	Lingkungan Kerja	0,259	0,025

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- 1) Ada pengaruh positif signifikan secara individu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.

- 2) Ada pengaruh positif signifikan secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel penelitian motivasi kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka dapat disarankan kepada pihak pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng sebagai berikut.

- 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan dorongan kepada pegawai dengan memenuhi kebutuhan, dan memperbaiki suasana kerja.
- 2) Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kualitas lingkungan kerja seperti penerangan, mengurangi kebisingan, pewarnaan, *layout* kerja yang efisien, sarana prasarana memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Farida, umi, 2016. *Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo: Pusat Penerbitan Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, Tani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L, & Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Nugroho, Bagus. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. 2012. *Teori Motivasi Kerja dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudijono, Anas. 2011. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik dan Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supriyanto, Heri. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1 Mei 2018. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit suci Press, Bandung.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Agus. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- _____, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Teori & Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.