

## **Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Efektifitas Kerja Dosen di AMIK Citra Buana Indonesia Sukabumi**

Tuti Lisnawati  
[tutilisna@gmail.com](mailto:tutilisna@gmail.com)

### *ABSTRACT*

*Motivasi Kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan mutu pelayanan pada mahasiswa, dengan diberikannya semangat, dorongan, yang kuat otomatis kinerja dosen pun akan lebih efektif dan efisien. .*

*Berdasarkan nilai korelasi hubungan motivasi kerja (X1) terhadap efektifitas kerja dosen (Y) sebesar 0,561 nilai korelasi ini berada diantara 0,50 – 1,00, artinya motivasi kerja terhadap kinerja dosen memiliki pengaruh yang artinya jika motivasi kerja meningkat maka efektifitas kerja dosen pada AMIK CBI Sukabumi akan semakin meningkat.*

*Berdasarkan nilai korelasi hubungan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 0,409 nilai korelasi ini berada diantara 0,40 – 1,00, artinya lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja dosen memiliki pengaruh yang kuat, artinya jika lingkungan kerja meningkat maka efektifitas kerja dosen di AMIK CBI Sukabumi akan semakin meningkat. dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

*Nilai hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Efektifitas kerja dosen menunjukkan nilai  $r = 0.561$ . Hubungan ini termasuk ke dalam kriteria hubungan yang kuat. Dari hasil  $r_s = 0,561$  , selanjutnya untuk*

*menyatakan besarnya sumbangan variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (efektifitas kerja dosen) ditentukan dengan rumus Koefesien Determinan (KD) dan untuk hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektifitas dosen sebesar 0,561 atau memberikan kontribusi (determinasi) sebesar 12,5%, sehingga terdapat variabel lain yang mempengaruhi efektifitas kerja dosen selain motivasi kerja dan lingkungan kerja ..*

*Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, efektifitas Kerja Dosen.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Undang – undang Republik Indonesia no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat (2) mendepinisikan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan sarana dan perasarana, manajemen perguruan tinggi, dalam melaksanakan misinya, kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak di capai oleh lembaga pendidikan tinggi, karena meningkatkan kualitas sumberdaya manusia itu sendiri mutlak di perlukan. Upaya yang cukup sertategis dapat melalui pendidikan terutama pendidikan tinggi dalam menghasilkan sumberdaya manusia terdidik dan professional, untuk mewujudkan hal tersebut dosen harus bekerja keras menurut Farid Vodiman, indrawan nugroho dan Jamil Azzaini dalam buku leadership (2014:133) kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan

sebuah hasil, dengan menggunakan energi sendiri sebagai input atau modal kerja.

Dosen merupakan salah satu unsur utama selain mahasiswa dalam masyarakat akademik perguruan tinggi, untuk menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dosen di dukung oleh para tenaga kependidikan, infrasetruktur dan berbagai macam program akademik maupun non akademik. Menurut Agus Wibowo (2012:61) tugas dan fungsi pokok dosen adalah melaksanakan tridarma perguruan tinggi yaitu kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Kinerja dosen sebagai pengajar akan berpengaruh terhadap kualitas proses dan hasil dari perguruan tinggi. Dengan kata lain, meningkatkan kualitas kerja dosen dalam rangka mencapai kualitas perguruan tinggi sangat penting. Indikator yang menentukan berhasil tindakannya pelaksanaan tugas antara lain motivasi berprestasi dan disiplin yang tinggi akan bekerja kurang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada seluruh aktifitas yang ada di lingkungan perguruan tinggi tersebut sehingga tidak dapat di pisahkan dari usaha pengembangan kinerja dosen dan karyawannya.

### 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang di lakukan penulis, bagi pihak tertentu di antaranya :

#### 1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan sebagai pelengkap dalam melakuakn

penelitian, serta untuk mengetahui berbagai prilaku tiap idividu dalam meningkatkan motivasi kerjanya di suatu organisasi dan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolusif dan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja dosen.

#### 2. Bagi Akademis

Sebagai upaya memperkaya ilmu pengetahuan dari berbagai penelitian yang telah di lakukan oleh para calon magister, khususnya tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja serta efektifitas kerja dosen.

#### 3. Bagi Instansi

Sebagai masukan yang berharga untuk meningkatkan efektifitas kerja dosen melalui peningkatan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kolusif. efektifitas kerja dosen ini tidak hanya bermanfaat bagi diri mereka sendiri, namun akan berdampak juga pada perguruan tinggi tersebut.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1. Pengertian Efektivitas Kerja

Ada pertanyaan yang timbul bagaimana menilai tingkat keberhasilan organisasi yang sifatnya relative, serta apa yang di upayakan manajer dan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas organisasi didefinisikan sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya, adapun pendapat yang serupa dengan definisi Efektivitas organisasi merupakan tingkat ketepatan pencapaian suatu sasaran dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada (mohyi,2012:27).

Dengan demikian pengertian efektivitas dapat di katakan sebagai tarap suatu tujuan tertentu, baik yang di tinjau dari segi hasil maupun di tinjau dari segi usaha yang di ukur dengan mutu, jumlah serta ketepatan waktu sesuai dengan prosedur dan ukuran-ukuran tertentu sebagaimana yang telah di gariskan

dalam peraturan yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab variabel oleh variabel yang lain artinya bahwa pada efektifitas individu terdiri dari sebab-sebab anatar lain kemampuan, keterampilan, sikap, motivasi dan sters.

## 2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins dalam Abdul Aziz Wahab (2006:3) bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar yang berfungsi secara efektif terus-menerus untuk mencapai tujuan yang sama atau kesepakatan bersama.

Menurut Abraham Sperling yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:93) motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan di akhiri dengan penyesuaian diri. Demikian juga William J. Staton mendefinisikan motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Menurut Farid, Indrawan, Jamil (2014:38) ada dua faktor yang mendorong manusia melakukan sesuatu atau termotivasi “yaitu untuk mendapatkan kenikmatan dan menghindari ketidaknyamanan, seperti keinginan berprestasi menghindari ketidaknyamanan seperti menghindari rasa takut dan malu, lingkungan yang buruk dll.”

Menurut Farid, Indrawan, Jamil (2008:39) ada beberapa faktor yang mendorong manusia untuk termotivasi yaitu “to be, to have dan valency. yang artinya to be keinginan untuk menjadi sesuatu dengan memanfaatkan kelebihan yang dimiliki, to have yaitu keinginan untuk memiliki sesuatu atau hasil akhir dari suatu usaha sebagai bentuk dorongan dari kesenangan duniawinya.”

Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau daya penggerak menurut Fillmore H. Stanfoard seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:3) “motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan

manusia kearah yang suatu tujuan tertentu.” Marti Handoko (1994:9) mengatakan bahwa motivasi adalah “Tenaga yang terdapat pada diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku”. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan yang menyebabkan manusia berbuat dan bertindak atau sebagai penggerak tingkah laku.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan dari motifnya. Motivasi berfungsi sebagai pemberi tenaga, pendorong tingkah laku, pemberi arah dan pengatur tingkah laku.

## 2.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Sartain (seorang ahli psikologi Amerika) dalam M. Ngalim Purwanto (2007: 72) dalam mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan adalah semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, perkembangan atau *life processes* kita kecuali gen-gen. Sementara itu menurut Dalyono dalam Sutirto (2008) mengatakan bahwa lingkungan adalah segala pengaruh langsung dan tidak langsung yang bekerja pada manusia dari luar meliputi isinya yang dihayati dan tidak kelihatan dari ruangan, iklim dll. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat

dan nyaman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu dalam proses pencapaian tujuan dalam organisasi, lingkungan ini tidak hanya berupa tempat fisik yang terdiri dari meja kursi, almari serta peralatan kerja saja, tetapi mencakup hal yang lebih luas lagi. Di dalam lingkungan kerja juga terdapat hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam ruangan itu, baik antara rekan sekerja, antara bawahan dan atasan, bahkan juga sistem dan prosedur serta tata aturan yang berlaku di tempat tersebut, semuanya ikut mempengaruhi lingkungan kerja. Oleh sebab itu, bila manajemen ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka penataan itu akan meliputi ruang secara fisik, peralatan kerja, juga sistem, tata aturan dan prosedur kerja harus ditetapkan sehingga dapat menimbulkan gairah kerja bagi orang yang berada di lingkungan tersebut.

## **2.4. Kerangka Berpikir**

### **1. Hubungan Motivasi kerja terhadap Efektifitas Kerja Dosen**

Motivasi kerja di perguruan tinggi mengarah kepada apa yang disebut efektifitas kerja perguruan tinggi, walaupun banyak konsep mengenai motivasi kerja sebagai pendorong kerja dosen namun boleh dikatakan semuanya sudah tercakup dalam konsepsi efektifitas kerja yang dipaparkan oleh ilmuwan dengan beragam objek analisisnya.

Motivasi ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktifitasnya, jadi mengacu pada diri sendiri. Teori ini mencoba mencari tau tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang di

inginkan, maka semakin giatnya seseorang untuk bekerja .

Kata efektifitas sering di ikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang di inginkan. Suatu yang efektif belum tentu efisien, demikian juga sebaliknya suatu yang efisien belum tentu efektif , maka dari itu istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Sedangkan efisien adalah hasil dari usaha yang telah di capai lebih besar dari usaha yang di lakukan. Dari pengertian di atas efektifitas dapat di katakan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari dua sudut pandang. Sudut pandang pertama dari segi hasil maka tujuan atau akibat yang akan di kehendaki telah tercapai, sudut pandang ke dua dari segi usaha yang telah di tempuh atau di dilaksanakan telah tercapai, sesuai dengan yang telah di tentukan.

Ada beberapa teori efektifitas menurut Manahan P. Tampubolon (2008:174) yaitu :

- a. Pendekatan tujuan, teori ini di maksudkan untuk mengevaluasi efektifitas serta gagasan bahwa organisasi maupun kelompok harus di epaluasi dari segi pencapaian tujuan yang telah di terima umum secara luas.
- b. Teori sistem, melalui teori ini kita dapat menentukan efektifitas yang bermanfaat bagi manajer organisasi, besik yang mengelola usaha bisnis maupun nonbisnis.
- c. Teori sistem dan unpan balik, pentingnya arti unpan balik Karena organisasi itu tergantung pada lingkungannya, bukan hanya inpunya saja tetapi juga permintaan output.

Ada beberapa kriteria yang harus di lakukan bagi seorang guru supaya proses

pembelajarannya bisa berjalan dengan efektif diantaranya:

1. Peran strategis guru
2. Peran guru dalam dalam membangun karakter bangsa
3. Peran guru dalam pencapaian tujuan pendidikan
4. Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan
5. Peran guru dalam proses pembelajaran
6. Peran guru dalam dalam manajemen berbasis sekolah.
7. Peran guru dalam mengoptimalkan potensi peserta didik
8. Peran guru dalm menumbuhkan kreativitas
9. Peran guru dalam memotivasi peserta didik
10. Peran guru dalam bimbingan dan konselingpeserta didik

Dari kedua urain diatas antara motivasi kerja dengan efektifitas kerja saling berhubungan. Penyelenggaraan motivasi oleh pimpinan memiliki peranan yang sangat penting bila dikaitkan dengan upaya peningkatan semangat kerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Rendahnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perhatian pimpinan terhadap Sumber Daya Manusia.

Di dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi perlu adanya Suatu faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yakni semangat kerja yang tinggi. Pemberian motif merupakan proses dari motivasi, sedangkan motivasi itu sendiri merupakan proses pemberian motif (penggerak) kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab, kalau semua pihak sudah mendukung dan memperhatikan pekerja secara otomatis efektifitas dan tujuan kerjapun bisa tercapai dengan sempurna.

## 2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Efektivitas Kerja Dosen.

Sebelum seseorang bisa terjun ke dalam dunia kerja pasti mengenal dunia pendidikan dan lingkungan pendidikan. Lingkungan belajar menurut Muhammad Saroni (2006:82-84), adalah "Segala sesuatu yang berhubungan dengan tempat proses pembelajaran dilaksanakan. Lingkungan ini mencakup dua hal utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial, kedua aspek lingkungan tersebut dalam proses pembelajaran haruslah saling mendukung, sehingga siswa merasa kerasan di sekolah dan mau mengikuti proses pembelajaran secara sadar dan bukan karena tekanan ataupun keterpaksaan". Sedangkan menurut Indra Djati Sidi (2005:148), "Lingkungan belajar sangat berperan dalam menciptakan suasana belajar menyenangkan". Lingkungan tersebut dapat meningkatkan keaktifan belajar, oleh karena itu lingkungan belajar perlu di tata dengan semestinya agar para peserta didikpun menjadi betah berada di lingkungan tersebut.

Menurut Slameto (2003: 60-64) lingkungan keluarga terdiri dari lima kompoen yang harus di perhatikan diantaranya:

1. Cara orang tua mendidik
2. Relasi antara anggota keluarga
3. Keadaan ekonomi keluarga
4. Suasana rumah
5. Perhatian orang tua

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru atau dosen di sekolah atau kampus dalam rangka mencapai tujuan sekolah. **Kinerja** guru Nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan diatas stnadar yang di tentukan, begitu juga guru yang memiliki level kinerja rendah maka guru tersebut merupakan guru yang kurang produktif.

Ada beberapa fungsi mengenai lingkungan pendidikan diantaranya:

1. Fungsi psikologis

Stimulus bersumber atau berasal dari lingkungan yang merupakan rangsangan terhadap individu sehingga terjadi respon yang menunjukkan tingkah laku tertentu.

2. Fungsi pedagogis

Lingkungan memberikan pengaruh-pengaruh yang bersifat mendidik, khususnya lingkungan yang sengaja disiapkan sebagai suatu lembaga pendidikan, misalnya keluarga, sekolah, lembaga pelatihan dan lembaga-lembaga sosial.

3. Fungsi instruksional

Program intruksional merupakan suatu lingkungan pengajaran atau pembelajaran yang dirancang secara khusus untuk mengembangkan tingkah laku siswa.

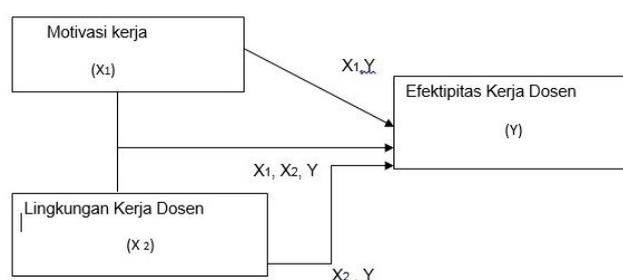
Dari uraian di atas maka dapat kami simpulkan bahwa antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja saling berkaitan karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kolusif otomatis semua komponen atau orang-orang yang ada di dalam organisasi merasa nyaman untuk mengabdikan tenaganya dengan sepenuh hati dan tanggungjawab, kalau hal ini sudah tercipta tingkat keefektifan dalam bekerjapun bisa tercapai dengan baik sesuai dengan tujuan utama dari organisasi tersebut.

**4. Hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dosen**

Dari penjelasan yang sudah di uraikan di atas, maka motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap efektivitas kerja dosen di AMIK Citra CBI Sukabumi. Ada logika yang bisa di petik berdasarkan penjabaran teoritis yang mendukung hipotesis ini yaitu bahwa tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dosen, karena di dalam suatu organisasi manapaun

kalau tanpa ada rangsangan yang signifikan terhadap pendapatan otomatis efektifitas kerja dosen pun tidak akan bisa berjalan dengan sempurna, jadi anantara variabel X1, dan varianbel X2 berhubungan erat terhadap variabel Y.

Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- X1 : Variabel motivasi (independen)
- X2: Variabel Lingkungan Kerja (independen)
- Y : Variabel Efektivitas kerja dosen (dependen)
- PYX1 : Parameter Struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh X1 terhadap Variabel Y
- PYX2: Parameter Struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh X2 terhadap Variabel Y
- PX1X: parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Variabel Y
- € Epsilon : (Variabel- variable lainnya di luar Variabel X1 dan X2

**2.5. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap hasil penelitian Terdapat tiga hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Seberapa besar hubungan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dosen.
- b. Seberapa besar hubungan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dosen.

- c. Seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja dosen.

lingkungan terjadi sekitar kampus, serta efektivitas kerja semua komponen yang ada dan terlibat dalam proses pembelajaran.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah bertempat di AMIK Citra Buana Indonesia dengan judul motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dosen pada AMIK Citra Buana Indonesia Sukabumu. Motivasi kerja dosen disini yaitu meningkatkan atau memberikan dorongan pada dosen untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan pada mahasiswa khususnya dalam pemberian materi perkuliahan. Lingkungan kerja dosen juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen, dalam hal ini semua komponen yang terdapat di lingkungan kerja tersebut harus kolusip, sehat dan nyaman supaya tujuan utama pelayanan pada mahasiswa bisa tercapai dengan baik dan maksimal. Jadi di dalam suatu organisasi pendidikan semua komponen yang ada harus bisa menciptakan motivasi dan lingkungan kerja yang kolusip agar efektivitas kerja dosen pun bisa tercapai dengan sempurna.

#### 3.2. Populasi

Menurut Sugiyono, (2011:117) mengemukakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan untuk diteliti dan dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi seluruh dosen,

#### 3.3. Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono, (211:118) menjelaskan bahwa sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

#### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

a. Study Pustaka (*library research*)

Kegiatan ini dilakukan dengan cara study literatur terhadap buku maupun tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara (*interview*)

Kegiatan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan.

c. Pengamatan (*observasi*)

Kegiatan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap data-data perusahaan yang berhubungan dengan objek penelitian serta untuk menganalisa kebenaran jawaban.

d. Kuesioner

Metode pengumpulan data, fakta, informasi, semua persoalan diajukan dalam pertanyaan terhadap suatu kejadian.

e. Dokumentasi

Kegiatan ini dilakukan dengan meminta arsip perusahaan terutama pada bagian restoran. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam penyusunan dan penyajian hasil penelitian.

#### 3.5. Operasional Variabel

- a. Variabel Independen (variabel X1, X2)

Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas (X1) dan (X2) adalah Motivasi kerja dan Lingkungan kerja.

b. Variabel Dependen (variabel Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari sesuatu yang terjadi, serta adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Efektivitas kerja dosen.

### 3.6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

a. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan

cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa maksud bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, perbandingan rata-rata dan standar deviasi dan lain-lain.

b. Statistik inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.

Adapun langkah-langkah analisis kuantitatif yang digunakan peneliti dapat diuraikan sebagai berikut :

\*. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dosen di AMIK CBI Sukabumi.

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multiple Linear Regression* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, Heterogenitas dan uji homogenitas. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi)

koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nol bahwa sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal melawan hipotesis tandingan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

#### **b. Uji Heterogenitas**

Uji Heterogenitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Situasi heterogenitas akan menyebabkan penaksiran

koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heterogenitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heterogenitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heterogenitas (varian dari residual tidak homogen) (Gujarati, 2003: 406).

Selain itu, dengan menggunakan program SPSS, heterogenitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heterogenitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heterogenitas.

#### **c. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui kedua kelompok mempunyai varian yang homogeny atau tidak. Perhitungan uji homogenitas data menggunakan uji levence's dengan  $\alpha = 0,050$  dan dibantu dengan progam SPSS 18.  $H_0$  dinyatakan tiap kelompok tidak memiliki variansi yang sama. Keputusan uji yang dilakukan adalah jika Sig lebih besar dari  $\alpha$  ( $\text{sig} > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima sehingga dapat dikatakan data homogen. (Ghozali 2005 : 45)

#### **d. Analisis Korelasi**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis

korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Sedangkan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X<sub>1</sub> dan Y, Variabel X<sub>2</sub> dan Y, X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y sebagai berikut:

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum X_1Y) - (\sum X_2 \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum X_2Y) - (\sum X_2 \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{n(\sum X_1X_2 - (\sum X_1 \sum X_2))}{\sqrt{[n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)^2][n\sum X_2^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sumber: Nazir 2003: 464)

Langkah-langkah perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Koefisien korelasi parsial

Koefisien korelasi parsial antara X<sub>1</sub> terhadap Y, bila X<sub>2</sub> dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1y} = \frac{r_{x_1y} - r_{x_2y} r_{x_1x_2}}{\sqrt{[1 - r_{x_2y}^2][1 - r_{x_1x_2}^2]}}$$

2) Koefisien korelasi parsial

Koefisien korelasi parsial antara X<sub>2</sub> terhadap Y, apabila X<sub>1</sub> dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_2y} = \frac{r_{x_2y} - r_{x_1y} r_{x_1x_2}}{\sqrt{[1 - r_{x_1y}^2][1 - r_{x_1x_2}^2]}}$$

3) Koefisien korelasi secara simultan

Koefisien korelasi simultan antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{12y} = \sqrt{\frac{ry_{12} + ry_2^2 - 2ry_1 \cdot ry_2 \cdot r_{12}}{(1 - r_{12}^2)}}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah

$$-1 \leq r \leq 1 :$$

- a) Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
- b) Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi :

- a) Kalau r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
- b) Kalau r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Sedangkan harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interprestasi nilai r sebagai berikut

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2010:184)

#### 4) Koefisiensi Determinasi

Menurut Supangat, (2007:350) mengemukakan bahwa:

”Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar presentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y”.

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

KD = Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

$r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

#### 3.8. Pengujian Hipotesis

Penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja sebagai variabel dependen (Y), dengan langkah-langkah sebagai berikut :

##### A. Penetapan Hipotesis

###### 1) Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

a) Hipotesis simultan antara variabel bebas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja dosen yang merupakan variabel terikat.

$H_{01} : \beta_1 = \beta_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja dosen pada AMIK Citra Buana Indonesia Sukabumi

$H_{a1} : \beta_i \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja dosen pada AMIK Citra Buana Indonesia Sukabumi.

b) Hipotesis parsial antara variabel bebas Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja yang merupakan variabel terikat.

$H_{02} : \beta_1 \leq 0$  : Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

$H_{a2} : \beta_1 > 0$  : Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

- c) Hipotesis parsial antara variable bebas Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja yang merupakan variabel terikat.

$H_{03} : \beta_2 \leq 0$  : Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dosen.

$H_{a3} : \beta_2 > 0$  : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dosen.

## 2) Hipotesis Statistik

Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji dua pihak (*two tail test*) untuk setiap koefisien regresi baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut:

- a. Pengujian Secara keseluruhan (Simultan)

Hipotesis pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

$H_a$  : sekurang-kurangnya terdapat sebuah  $\beta \neq 0$   
Rumus pengujian pada koefisien regresi secara keseluruhan (simultan) sebagaimana yang diungkapkan Gujarati (2003: 258) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Untuk satu variabel bebas nilai  $R^2$  sama dengan  $r^2$ . Statistik uji di atas mengikuti distribusi F dengan derajat kebebasan  $V_1 = k - 1$  dan  $V_2 = n - K$ , dengan K adalah banyaknya parameter. Adapun kriteria uji hipotesisnya adalah:

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan.

## b. Pengujian Secara Parsial

Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial ini adalah:

$H_0 : \beta_i \leq \beta_2 = 0$

$H_a : \beta_i > 0$

Dimana,  $i = 1, 2$

Untuk menguji koefisien regresi secara individual, rumus menurut Gujarati (2003: 134) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

dimana,  $i = 1, 2$

$\beta_i$  = koefisien regresi ke - i

$Se\beta_i$  = standar error koefisien ke - i

Statistik uji di atas mengikuti distribusi dengan derajat bebas  $n - k$ , k merupakan banyaknya parameter pada persamaan regresi.

Dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Efektifitas Kerja Dosen (Y)

Efektifitas kerja dosen merupakan merupakan tujuan utama dari penelitian ini, untuk bisa merealisasikan hal tersebut harus melalui beberapa proses yang tidak bisa di lewati seperti, mempersiapkan agenda-agenda untuk melakukan proses belajar mengajar dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Y. jadi variabel Y sebagai variabel kunci keberhasilan dari kegiatan yang dilakukn oleh variabel yang mendukungnya. Ada beberapa kriteria dari

efektivitas kerja dalam suatu organisasi diantaranya : kriteria pertama output yang sesuai dengan permintaan lingkungan dan ukuran mengenai hasil yang dikerjakan tersebut berupa kualitas dari lulusan atau alumni yang sudah selesai mengikuti perkuliahan selama waktu yang sudah ditentukan (3 tahun), kriteria yang kedua adalah efisiensi yaitu perbandingan antara output dan input, ukuran efisiensi dinyatakan dalam perbandingan antara waktu dan biaya dengan output. Kriteria ketiga efektifitas adalah kepuasan dalam hal ini organisasi harus mampu memberikan kepuasan atau kebutuhan para anggota dan pelanggannya. Kriteria keempat adalah adaptasi, kemampuan adaptasi diartikan dengan sampai seberapa organisasi mampu menanggapi perubahan internal dan perubahan eksternal. Kriteria yang terakhir adalah perkembangan artinya setiap organisasi harus mengembangkan dirinya.

Dalam hal ini variabel X1 (motivasi kerja), dan Variabel X2 (lingkungan kerja). dari kedua variabel X1, X2 ini sangat menentukan keberhasilan dari target kegiatan yang telah dilakukan.

#### 4.2. Motivasi Kerja Dosen (X1)

Setiap orang pasti akan tertarik pada serangkaian tujuan. Jika seorang manajer harus meramalkan perilaku secara teliti, maka ia perlu mengetahui sesuatu tentang tujuan karyawan dan tindakan apa yang akan diambil orang itu untuk mencapainya. Seperti teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan teori hirarki kebutuhan Maslow yaitu 1. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan akan makan, minum, dan mendapat tempat tinggal. 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, seperti aman dari ancaman lingkungan. 3. Kebutuhan rasa memiliki cinta yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, mencintai dan dicintai. 4. Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan

akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain. 5. Kebutuhan akan realisasi diri yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, melalui kemampuan dan potensi yang ada. Dari teori yang sudah dijelaskan di atas diharapkan motivasi sebagai variabel (X1) dapat mempengaruhi efektifitas kerja sebagai variabel (Y)

#### 4.3. lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan.

Oleh sebab itu, bila manajemen ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka penataan itu akan meliputi ruang secara fisik, peralatan kerja, juga sistem, tata aturan dan prosedur kerja harus ditetapkan sehingga dapat menimbulkan gairah kerja bagi orang yang berada di lingkungan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Sumberdaya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan.

Segala aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital sudah selajaknya suatu perguruan tinggi melakukan mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja dosen-dosennya

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan nilai korelasi hubungan motivasi kerja (X1) terhadap efektivitas kerja dosen (Y) sebesar 0,561 nilai korelasi ini berada diantara 0,50 – 1,00, artinya motivasi kerja terhadap efektifitas kerja dosen berniali positif.

Berdasarkan nilai korelasi hubungan lingkungan kerja (X2) terhadap efektifitas kerja dosen (Y) sebesar 0,409 nilai korelasi ini berada diantara 0,40 – 1,00, artinya lingkungan kerja dosen memiliki pengaruh yang kuat, sifat hubungan lingkungan kerja dosen terhadap efektivitas kerja dosen nilainya (+)

Nilai hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Efektifitas kerja dosen menunjukkan nilai  $r = 0.561$ . Hubungan ini termasuk ke dalam kriteria hubungan yang kuat. Dari hasil  $r_s = 0,561$ , selanjutnya untuk menyatakan besarnya sumbangan variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (efektifitas kerja dosen) ditentukan dengan rumus Koefesien Determinan (KD) dan untuk hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektivitas dosen sebesar 0,561 atau memberikan kontribusi (determinasi) sebesar 12,5%, sehingga terdapat variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja dosen selain motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penilaian untuk kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dosen secara umum di AMIK CBI kota Sukabumi sudah baik, hal ini perlu dipertahankan dan disarankan yang harus diperbaiki.

Melihat dari nilai korelasi dan analisis regresi secara komprehensif yaitu termasuk kedalam katagori kuat tentunya hal ini perlu

dipertahankan. sehingga lembaga dapat meningkatkan kinerja dosennya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Wahab (2000:3) Pengertian Motivasi
- Eka Rizki Andika (2008) Ciri – ciri Lingkungan yang baik
- Donni Juni Prinsa (2014) Kinerja Profesionalisme Guru
- Dini Juni prisma (2014) Guru Memberikan Motivasi pada Siswa
- Faris Indrawan Jamil (2014) Factor- factor Motivasi
- Hamalik (2000) Faktor-faktor Lingkungan Belajar
- Indra Jati Sidi (2005) Pengertian Lingkungan Kerja
- Moch. Papundu Tika ( 2005) Karakteristik Umum Efektifitas
- Manahan Tapubolon (2008) Teori Efektifitas
- Moch. Papundu Tika (2005) Karakteristik Efektivitas Organisasi
- Mangku Negara (2000) Karakteristik Motivasi
- Martin Handoko (1994) Jenis-Jenis Motivasi
- Manan Tampubolon (1995) Hubungan Motivasi Dan Kepemimpinan
- M. Ngalim Purnomo (2007) Pengertian Lingkungan
- Munib (2004) Pengertian Lingkungan Kerja Secara Umum
- Puji Rahayu ( 2009) Pengertian Lingkungan Kerja
- Purwanto (2004) 3 Bagian Penting dalm Pendidikan
- Slameto (2003) Liam Komponen dalam Lingkungan Kerja
- Syian (2000) Faktor – faktor Lingkungan Kerja
- Yusuf (2001) Sekolah Merupakan Lembaga Formal