



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEMAMPUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
**(Study Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Malang)**

Oleh
Ridho Hananta Ramadhan *)
Rois Arifin **)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial. Secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja, lingkungan kerja, motivasi, kemampuan



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence between work environment, motivation and ability to the performance of employees partially and simultaneously. This type of research is a quantitative research. Respondents in this study are employees in the Regional Financial and Asset Management Agency of Malang Regency. The sample used in this study amounted to 53 employees. Data collection method used is to spread the questionnaire and interview. The results showed that the work environment variables and the ability to affect the performance of employees partially. While the variable of motivation does not affect the variable performance of employees partially. Simultaneously work environment variables, motivation and ability affect the performance of employees.

Key words: performance, work environment, motivation, ability

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Simamora, 2002:21). Menurut Mangkunegara, (2012:9) “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. “Faktor yang berasal dari diri pegawai adalah faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri pegawai meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja” (Wibowo, 2007:65). Menurut Kuswandi (2005:27) “beberapa di antara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kemampuan kerja, lingkungan kerja pegawai, kepuasan pegawai, kepemimpinan, dan motivasi”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno, 2016:118). Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya demi tujuan perusahaan.

“Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang” (Mangkunegara, 2012:110). Sedangkan menurut Wursanto (2005:301) “motivasi merupakan dorongan,

keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.” Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Maka apabila perusahaan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins (2015:46) “kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain.

Menurut peraturan Bupati Malang nomor 46 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, badan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan permasalahannya sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
- c. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja pegawai??

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi akademisi
Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini di harapkan bisa digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak yang di teliti
Penelitian ini di harapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk terus meningkatkan lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan pegawai untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KINERJA PEGAWAI

Menurut Mangkunegara, (2012:9) “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

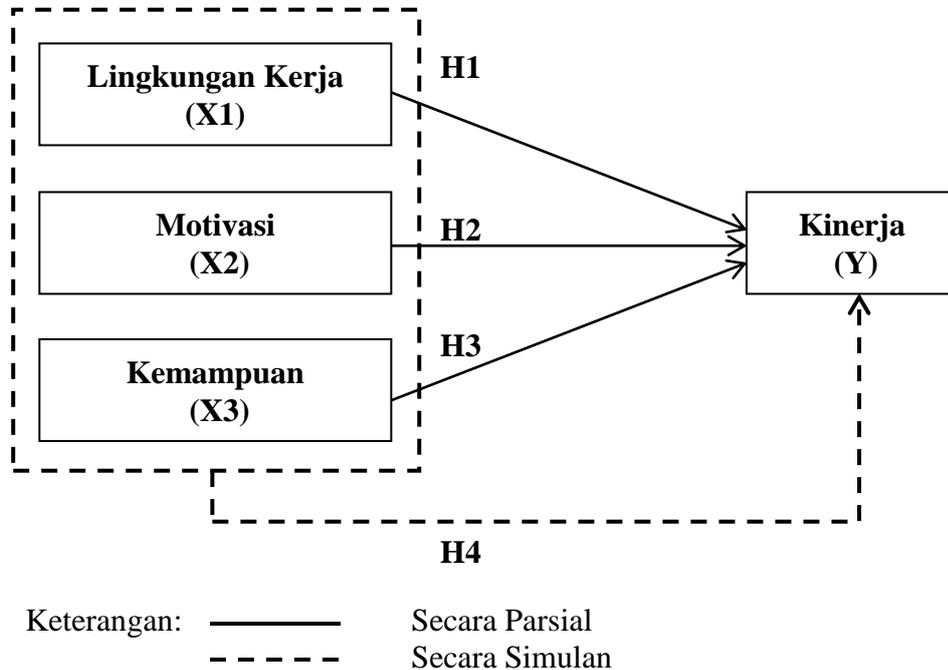
LINGKUNGAN KERJA

Sedarmayanti (2001:1) “mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

MOTIVASI

Menurut Hasibuan (2001:143) “pengertian motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

- H 1: Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H 2: Bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H 3: Bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H 4: Bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang yang berjumlah 110 pegawai.

Sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 52,38 dibulatkan menjadi 53 orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode.

Indikator:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen

b. Variabel Independen (X)

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok serta hubungan dengan pimpinan dan pegawai lainnya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Indikator:

- a) Lingkungan kerja fisik
- b) Lingkungan kerja non fisik

2. Motivasi

Pengertian motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja serta tak lepas dari tujuan perusahaan.

Indikator:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

3. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) merupakan suatu keahlian, keterampilan, sikap dan penguasaan pada suatu tugas yang dimiliki seseorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan pengambilan keputusan.

Indikator:

- a) Kemampuan intelektual
- b) Kemampuan fisik

METODE ANALISIS DATA

ANALISIS KUANTITATIF

Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik.

UJI INSTRUMEN

UJI VALIDITAS

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2011:45).

UJI RELIABILITAS

“Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2011:42).

UJI NORMALITAS

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal apa tidak. Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas $>$ dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk dapat mengetahui adanya multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*) jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai TOL kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Untuk dapat mengetahui adanya heterokedasitas dapat dilihat apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $>$ 5% atau masing-masing variabel memiliki t uji $<$ t tabel.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- b1 : Koefisien regresi untuk variabel X1
- b2 : Koefisien regresi untuk variabel X2
- b3 : Koefisien regresi untuk variabel X3
- X1 : Variabel faktor lingkungan kerja
- X2 : Variabel faktor motivasi
- X3 : Variabel faktor kemampuan
- e : Standard error (tingkat kesalahan)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Setelah diuji menggunakan alat pengolah data SPSS 14.0 pernyataan-pernyataan untuk kuesioner dinyatakan valid dengan hasil ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

UJI RELIABILITAS

Setelah diuji menggunakan alat pengolah data SPSS 14.0 pernyataan-pernyataan untuk kuesioner dinyatakan reliabel dengan hasil ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

UJI NORMALITAS

Tabel 1
Uji Normalitas

		RESIDUAL
N		53
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000
	Std. Deviation	,27041
Most Extreme Differences	Absolute	,176
	Positive	,071
	Negative	-,176
Kolmogorov-Smirnov Z		1,279
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 1, nilai *asyp.sig* sebesar 0,076 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut layak digunakan.

UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1,547	0,646	Non Multikolinearitas
X2	2,569	0,389	Non Multikolinearitas
X3	2,544	0,393	Non Multikolinearitas

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. UJI HETEROKEDASITAS

Tabel 3
Uji Heterokedasitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,323	Tidak terjadi heterokedasitas
X2	0,268	Tidak terjadi heterokedasitas
X3	0,795	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heterokedasitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,347	,485		2,778	,008
	X1	,315	,125	,343	2,525	,015
	X2	,029	,134	,038	,217	,829
	X3	,329	,162	,354	2,029	,048

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,347 + 0,315X_1 + 0,029X_2 + 0,329X_3$$

a. Uji t

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 dan nilai t uji variabel lingkungan kerja sebesar $2,525 > 2,010$. Maka H_a di terima dan H_o di tolak, maka “bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” di terima.

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,829 dan nilai t uji variabel motivasi sebesar $0,217 < 2,010$. Maka H_a di tolak dan H_o di terima, maka “bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” di tolak.

Sedangkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,048 dan nilai t uji variabel lingkungan kerja sebesar $2,029 > 2,010$. Maka H_a di terima dan H_o di tolak, maka “bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” di terima.

b. Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,692	3	,897	11,565	,000(a)
	Residual	3,802	49	,078		
	Total	6,495	52			

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 6 nilai F uji diperoleh sebesar 11,565 dengan tingkat signifikansi 0.000

Nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana lebih kecil dari 0,05. maka H_a di terima dan H_o di tolak, maka hipotesis yang menyatakan “bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah di lakukan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- b. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta hubungan yang baik diantara sesama pegawai atau dengan pimpinan yang diciptakan oleh instansi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman dan efektif sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
- c. Bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Malang. Oleh karena itu diperlukan upaya instansi dalam memberi motivasi kepada pegawai agar dorongan dari dalam diri pegawai muncul sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan instansi. Bisa dalam bentuk pemberian reward atau penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
- d. Bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Malang. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Kemampuan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan instansi akan tercapai.
- e. Bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Malang.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Keterbatasan jumlah peneliti untuk meneliti seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Malang yang semula di harapkan mampu mencakup semua jawaban pegawai sebanyak 110 pegawai atas permasalahan lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Malang, namun peneliti hanya mampu mengumpulkan 53 jawaban atas kuisioner yang telah di bagikan terhadap responden.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka saran yang dapat diajukan diantaranya:

- a. Pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Malang sebaiknya memperhatikan dan terus meningkatkan indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, kemandirian, lingkungan kerja fisik dan non fisik, kebutuhan

fisiologis, kebutuhan penghargaan, serta kemampuan intelektual dan kemampuan fisik sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan instansi secara maksimal.

- b. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Grafindo Persada, Jakarta. 2003.
- Handoko, T.H, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2001. *Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully & Yaniawati, Poppy, 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*. Cetakan ke 1. Bandung: Refika Aditama.
- Indrianto, Nur & Bambang, Supomo, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Ed.1. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kuswandi. 2005, *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke 6. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 2005, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan ke 15. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbin, Stephen P & Judge, Timothy A, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat
- Robbin, Stephen P & Judge, Timothy A, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, Rosady, 2003. *Metode Penelitian (Public Relations dan Komunikasi)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, & Agus Sucipto, 2008. *Teori & Perilaku Organisasi*. Malang: Malang Press UIN.



Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhuri, 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.

Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8. Jakarta: Kencana

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Wursanto, Ignatius, 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

*) Ridho Hananta Ramadhan adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

***) Rois Arifin Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma