

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, MASALAH PERSONAL, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI RSUD MEURAXA KOTA BANDA ACEH

FADLI YUNADI¹, HAFASNUDDIN², RIDWAN IBRAHIM³

¹⁾Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

ABSTRACT

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Meuraxa Banda Aceh is one of the existing hospitals in Banda Aceh City that provides excellent service and quality to people in need of health services. The services provided by Meuraxa Hospital aim to provide quality services to gain the trust of the community. One effort to win the competition by fixing the structure, process and output that the end result is quality of service quality and quality. The phenomenon of less optimal health services provided is inseparable from the role of human resources are still far from the goal of the company so that the impact on the poor quality of performance Meuraxa Hospital itself. The population of this study were all civil servants (PNS) at Meuraxa Municipal of Banda Aceh City which amounted to 262 people. The large number of samples refers to the number of indicators in this study multiplied by 5 Ferdinand (2004: 110). Because the number of indicators used in this study are 32 indicators, then the minimum number of samples used is 160 respondents. But in this study the number of samples used is 120 people . Hypothesis testing was done by using indicators CR and P. Because of the 9 hypothesis tested in this study have CR value above 1.96 or P value smaller than 0.05, Then all hypotheses tested reject Ho and accept H1. In other words the independence variables have the effect of increasing the dependent variable if only the independent variables can be improved by RSUD Meuraxa management. The results also show that there is no indirect effect of work environment, work motivation, personal problems and training on the performance of RSUD Meuraxa Banda Aceh through the performance of its employees.

Keywords: Work Environment, Motivation, Personal Issues, Training, Employee Performance, Performance of Meuraxa Hospital of Banda Aceh City

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan mendasar manusia. Rumah Sakit adalah salah satu sarana untuk mendapatkan fasilitas kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Meuraxa adalah salah satu rumah sakit yang ada di Kota Banda Aceh yang memberikan layanan prima dan berkualitas kepada masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan. Layanan yang diberikan oleh RSUD

Meuraxa bertujuan untuk memberikan layanan yang berkualitas demi mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Salah satu upaya untuk memenangkan persaingan tersebut dengan membenahi struktur, proses dan keluaran yang hasil akhirnya adalah kualitas pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Layanan yang bermutu dan berkualitas tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh RSUD Meuraxa dan faktor penunjang lainnya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal. Tenaga pegawai negeri sipil (PNS) di rumah sakit berjumlah 262 orang, tenaga administrasi diperlukan disetiap ruangan untuk menjamin kontinuitas pencatatan dan perekapan laporan, sehingga didapat data-data laporan yang lengkap dan tersedia tepat waktu. Namun kenyataannya masih juga terdapat tenaga-tenaga fungsional yang diperbantukan untuk mengerjakan tugas sebagai administrator terutama pada ruang rawat inap dan poli dokter spesialis.

Lingkungan kerja yang ideal bagi RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh adalah tempat pegawai melaksanakan aktifitas kerja yang juga menjadi penyebab bagus tidaknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja baik ruangan maupun diluar ruangan yang tertata dengan baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, lingkungan kerja yang tertata baik juga akan membuat pegawai bebas dalam bergerak tanpa adanya hambatan dalam satu ruangan kerja. Demikian juga dengan penerangan dan suhu ruangan kerja, apabila penerangan dan suhu ruangan memadai akan membuat konsentrasi pegawai lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi saat ini di RSUD Meuraxa adalah kejenuhan yang terjadi ditempat kerja, salah satunya disebabkan oleh kondisi ruang kerja yang kurang nyaman. Baik yang terkait dengan penerangan, warna ruangan, tingkat kebisingan serta kenyamanan ruang kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi untuk mencapai kinerja karyawan terutama dalam meningkatkan pelayanan kepada pegawai RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Selain itu lingkungan kerja yang produktif, dan efektif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas pada kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh yang merupakan salah satu instansi pelayanan kesehatan.

Motivasi karyawan pada RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Proses belajar harus menjadi budaya RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Masalah personal karyawan di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh karyawan bermasalah merupakan hal yang rutin terjadi, yang berbeda cuma derajat dan frekuensinya saja. Mulai dari kondisi yang ringan sampai yang parah. Karena itu pendekatannya pun ada yang dengan menggunakan jalur keorganisasian berupa penyusunan strategi dan kebijakan SDM yang baru dan ada yang hanya dilakukan dengan pendekatan personal. Namun apapun derajatnya, mengatasi masalah karyawan dan karyawan bermasalah tidak bisa ditunda-tunda; menunggu masalahnya sudah mencapai titik kritis. Kalau seperti itu maka permasalahannya akan semakin kompleks. Jadi harus sudah diantisipasi dan segera diatasi.

Kurangnya diberikan pelatihan karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh dapat menurunkan kinerja karyawan pada tupoksi pekerjaan menurut bidangnya masing-masing. Maka Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Organisasi

Pengertian kinerja organisasi menurut pendapat Ambar (2008:74) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja organisasi merupakan gabungan dari kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan bersama yaitu tujuan

organisasi. Sedangkan Mulyadi, (2009), bahwa kinerja organisasi merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Indra Prasetyo, (2008) kinerja adalah ukuran seberapa efisien dan efektif seorang manajer atau sebuah organisasi seberapa baik manajer atau organisasi itu mencapai tujuan yang memadai. Sedangkan pendapat (Wibowo, 2011:7) menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja keuangan adalah penilaian tingkat efisiensi dan produktivitas yang dilakukan secara berkala atas dasar laporan manajemen dan laporan keuangan yang merupakan pencerminan prestasi yang dicapai perusahaan (Indra Prasetyo, 2008).

Kinerja Karyawan

Peltier and Dahl (2009) menyatakan bahwa karyawan di dalam industri jasa, termasuk RS mempengaruhi kepuasan konsumen. Salah satu cara penting untuk melihat bahwa karyawan mempengaruhi kinerja organisasi adalah interaksinya dengan pelanggan. Jika karyawan memberikan pelayanan/service yang baik kepada pelanggan, tentu pelanggan akan merasa terpuaskan sehingga nantinya akan loyal pada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak memberikan pelayanan dengan baik, maka pelanggan tidak merasa puas dan cenderung meninggalkan organisasi untuk beralih ke organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2006:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu

organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Artoyo (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan.

Motivasi

Motivasi adalah konsep yang menggambarkan baik kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu dan respon instrinsik yang menampakkan perilaku-perilaku manusia (Swanburg, 2006). Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001), ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu; upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Hal ini merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama organisasi merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan.

Masalah personal

Menurut Ormrod (2003), masalah dapat dibedakan menjadi dua jenis, yang pertama masalah yang dapat didefinisikan dengan jelas (*well defined problems*), yaitu masalah yang memiliki kejelasan atau kepastian dalam tujuan yang diinginkan, informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah dan jawaban benar atas masalah tersebut. Yang ke dua adalah masalah yang tidak dapat didefinisikan dengan jelas (*ill defined problems*), yaitu masalah yang memiliki ketidakjelasan atau ketidakpastian dalam tujuan yang diinginkan, informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah dan memiliki

berbagai kemungkinan jawaban atas masalah tersebut.

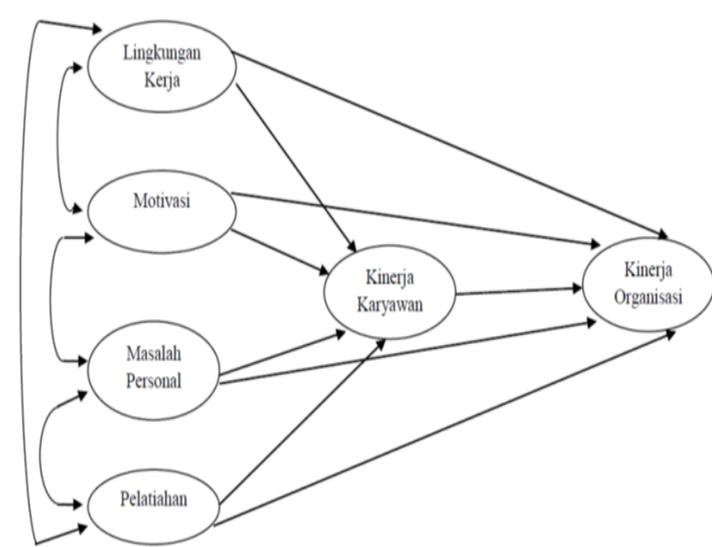
Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2008:50). Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Jagero et al, 2012). Hetami (2008) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ha₁ : Lingkungan kerja, motivasi, masalah personal, pelatihan, kinerja karyawan dan kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh sudah baik.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

- Ha₄ : Terdapat pengaruh masalah personal terhadap kinerja karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
- Ha₅ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
- Ha₆ : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
- Ha₇ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
- Ha₈ : Terdapat pengaruh masalah personal terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
- Ha₉ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
- Ha₁₀ : Terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
- Ha₁₁ : Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja, motivasi, masalah personal, pelatihan terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh melalui kinerja karyawan.



Gambar 1. kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

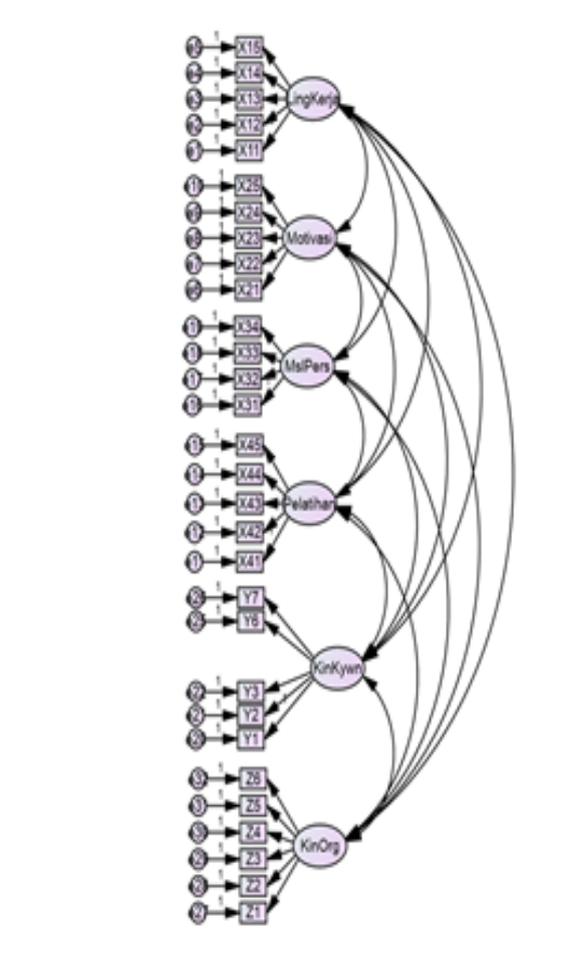
Penelitian ini dilakukan pada RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Objek penelitian adalah lingkungan kerja, motivasi, masalah personal, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil (PNS) pada RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh yang berjumlah 262 orang. Besarnya jumlah sampel mengacu pada banyaknya jumlah indikator yang ada pada penelitian ini dikalikan dengan 5 Ferdinan (2004:110). Karena jumlah indikator yang digunakan pada penelitian ini 32 indikator, maka minimum jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 160 orang responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket *software statistic* AMOS 22.0 untuk pengujian hipotesis. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2006;181).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Measurement Model

Gambar 2 berikut menunjukkan hubungan indikator dan unobserved variabel (variabel laten) dalam *Measurement Model*.



Gambar 2. Measurement Model Netto

Loading factor yang digunakan untuk mengukur kontribusi masing-masing indikator bila nilainya diatas 0,5 maka dikatakan indikator itu cukup *representative* untuk menerangkan *unobserved variabel* nya. Oleh sebab itu indikator ini harus diikutsertakan pada pemerosesan data selanjutnya. Pada gambar 1 ada indikator yang dieliminasi, karena angkanya tidak mencapai 0,5 batas ambang valid atau tidaknya sebuah indikator, yakni indikator variabel kinerja karyawan Y4 dan Y5.

Tabel 1 berikut menunjukkan hubungan indikator dengan konstruksnya masing-masing. Pada variabel kinerja karyawan ada 2 indikator yang tidak memenuhi persyaratan karena scorenya jauh dibawah 0,5 yaitu Y4 dan Y5 yang memiliki angka loading faktor jauh di bawah batas ambang validnya indikator yakni Y4 sebesar 0,023 dan indikator Y5 yang memiliki angka loading faktor sebesar 0,238 sehingga ke dua indikator dari kinerja karyawan tersebut dieliminasi.

Tabel 1. New loading Factor

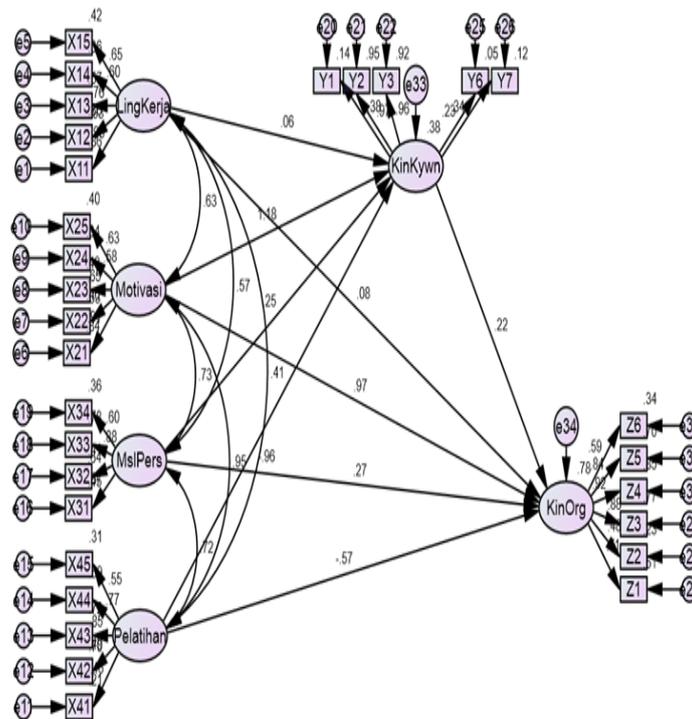
			Estimate
X11	<---	LingKerja	.951
X12	<---	LingKerja	.928
X13	<---	LingKerja	.740
X14	<---	LingKerja	.555
X15	<---	LingKerja	.613
X21	<---	Motivasi	.907
X22	<---	Motivasi	.635
X23	<---	Motivasi	.651
X24	<---	Motivasi	.590
X25	<---	Motivasi	.640
X41	<---	Pelatihan	.458
X42	<---	Pelatihan	.705
X43	<---	Pelatihan	.840
X44	<---	Pelatihan	.773
X45	<---	Pelatihan	.543
X31	<---	MslPers	.646
X32	<---	MslPers	.638
X33	<---	MslPers	.896
X34	<---	MslPers	.618
Y1	<---	KinKywn	.416
Y2	<---	KinKywn	.484
Y3	<---	KinKywn	.469
Y6	<---	KinKywn	.419
Y7	<---	KinKywn	.820
Z1	<---	KinOrg	.702
Z2	<---	KinOrg	.460
Z3	<---	KinOrg	.877
Z4	<---	KinOrg	.928
Z5	<---	KinOrg	.841
Z6	<---	KinOrg	.592

Setelah melalui pengujian validitas, berarti semua indikator dan dimensi yang tersisa layak untuk diikutsertakan pada pengujian proses selanjutnya di Struktural Model.

Analisis Structural Equation Modeling

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model (SEM)* secara *Full Model* yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang

dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam *Structural Equation Model* dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada Gambar 3 dibawah ini :



Gambar 3. Structural Equation Model

Pengujian Hipotesis

Setelah tahap-tahap pengujian dilakukan, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian yang diajukan pada Bab II. Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi (*Regression Weights Analisis Structural Equation Modeling*). Apabila semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian 9 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hubungan Antar Konstruk

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KinKywn	<---	LingKerja	.035	.324	2.108	***	
KinKywn	<---	Motivasi	.566	.866	2.654	***	
KinKywn	<---	MslPers	.149	.150	1.993	***	
KinKywn	<---	Pelatihan	.982	1.682	2.584	.023	
KinOrg	<---	LingKerja	.086	.420	2.206	***	
KinOrg	<---	Motivasi	.857	1.211	1.978	***	
KinOrg	<---	MslPers	.291	.209	1.987	.004	
KinOrg	<---	Pelatihan	.078	2.325	2.464	***	
KinOrg	<---	KinKywn	.396	.226	2.748	***	

Karena nilai CR diatas 1,96 dan nilai $P < 0.05$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, yang berarti ada hubungan yang nyata (*significant*) antara konstruks yang diuji.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, masalah personal, pelatihan, kinerja pegawai dan kinerja RSUD Meraxa Banda Aceh sudah berjalan dengan baik dengan menunjukkan cahaya cukup, suhu ruangan yang tepat, peralatan yang memadai, hubungan kerja, bersih dan rapi, rasa aman, saling membantu, insentif yang memadai, mengesampingkan masalah keluarga, mengesampingkan masalah ekonomi, keterampilan, pengetahuan, kecepatan pelayanan, tanggung jawab, kuantitas kerja dan kualitas kerja pada RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
4. Masalah personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
5. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

6. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
7. Motivasi juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan pula kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
8. Masalah Personal juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
9. Pelatihan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
10. Sedangkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.
11. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja, motivasi kerja, masalah personal dan pelatihan terhadap kinerja RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh melalui kinerja karyawannya.

Saran-saran

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan RSUD Meuraxa Banda Aceh hendaknya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri, terutama pencapaian target yang telah ditetapkan, Kemampuan karyawan memperbaiki dirinya dan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya semakin tinggi, adanya peningkatan gaji karyawan.
2. Faktor motivasi menjadi salah satu yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Sedangkan masalah lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian adalah Suhu ruangan yang tepat dalam arti tidak cepat membuat lelah dan mengantuk saat bekerja.
4. Untuk meningkatkan kinerja organisasi berdasarkan perspektif kinerja karyawan, maka yang perlu diperhatikan adalah karyawan harus dapat

melakukan penghematan biaya operasional maupun penghematan sumber daya yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, yang perlu mendapatkan perhatian pimpinan kepada setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Blanck, G., & Blanck, R. (1979). *Ego psychology: Journal Psychoanalytic developmental psychology*. New York: Columbia University Press.
- Nurhayati Wanda (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi, Konsiderasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Aceh, **Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 2 - 88, No. 1, November 2013.**
- Dannie Gunawan (2013), Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh, **Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 2, No. 1, November 2013.**
- David Casey* and Sebastian Sieber (2016), Employees, sustainability and motivation: Increasing employee engagement by addressing sustainability and corporate social responsibility, **Journal Research in Hospitality Management** 2016, 6(1): 69–76 Printed in The Netherlands
- Erma Safitri (2013), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Ilmiah Manajemen**. Jurnal Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Ferdinand Agusty, (2006), **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan Malayu S.P (2010), “**Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**”. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasna Widianingrum, (2015), **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**.http://www.academia.edu/19672197/Jurnal_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Kinerja_Karyawan.
- Henry Simamora. 1995.**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BP STIE YKPN

- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Miars, R. D., Tracey, T. J., Ray, P. B., Cornfeld, J. L., O'Farrell, M., & Gelso, C. J. (1983). Variation in supervision process across trainee experience levels. **Journal of Counseling Psychology**, 30, 403-412.
- Moch. Noor setyo wardono (2012). Pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi Terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Semen kabupaten kediri. **Jurnal REVITALISASI**, Vol. 1, Nomor 2, September 2012.
- Oemar, Hamalik. (2005) **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. **Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta**. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Peltier, Jimmy and Andy Dahl. 2009. The Relationship Between Employee Satisfaction and Hospital Patient Experiences. **Journal Forum For People Management and Measurement**. (Online) (diakses 12 Januari 2012).
- Prasetyo, Rony (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. **E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Dian Nuswantoro**.
- Robbin, Stephen. 1996. **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi**. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo, 2001. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S.P., & Judge , T.A. 2009. Organizational Behavior, **Journal Pearson Education., inc Upper Saddle River**, New Jersey United States of America.
- Robbins, 2001. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**. Edisi Kelima. Jakarta : PT Prenhalindo
- Sekaran Uma, (2005), **Research Methods for Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis**. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2011), **Manajemen Kinerja**, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.