**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN**

**KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Irman Irwansyah Hulu, MM**

**Abstrak**

*Dinas Kesehatan kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Nias Selatan yang memiliki peranan dalam melakukan pelayanan umum di Kabupaten Nias Selatan. Dalam mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan SDM pegawai dengan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja yang baik agar pelayanan umum masyarakat dapat terlaksana dengan baik. Ruang lingkup penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian bersifat asosiatif dengan unit yang diteliti adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Penelitian menggunakan sampel penelitian dengan jumlah 63 orang. Sebelum melakukan pengumpulan data penelitian terlebih dahulu angket penelitian diujicobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data.*

*Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa pengujian hipotesis secara parsial mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung > ttabel atau 3,515 > 1,669 pada α = 0,05. Untuk variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung > ttabel atau 3,941 > 1,669 pada α = 0,05. Untuk uji hipotesi secara simultan yang ditunjukkan nilai Fhitung sebesar 21,329 > nilai Ftabel sebesar 3,15 pada df numerator 2, df deminator 60 pada α = 5% (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Kinerja) pada tingkat kepercayaan 95%.*

 *Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,742 (74,2%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 74,2% keragaman varibel terikat (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.*

***Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai***

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan bagaimana sumberdaya manusia dikelola. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi. Demi tercapainya tujuan instansi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam instansi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan instansi tercapai.

Sebagai pendorong sumberdaya manusia untuk bekerja adalah motivasi, dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai dengan demikian akan tercapai kinerja pegawai yang tinggi.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerjat empat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi–kondisi material dan psikologis yang ada dalam instansi. Maka dari itu instansi 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, kesejah teraan pegawai, hubungan antar sesame pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan instansi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi. Selain itu, instansi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran Instansi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumberdaya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumberdaya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bias member sumbangan terhadap pelayanan kepada masyarakat.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Motivasi Kerja**

**Pengertian motivasi kerja**

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu movere yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut mangkunegara (2005:61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju utnuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan Amstrong (2004:68) mengatakan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu”

Duha, (2014:183) pengertian “Motivasi dapat diartikan sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut”. Berbagai hal yang terkandung dalam definisi motivasi menurut Siagian (2005:142) memiliki tiga komponen utama, yaitu:

1. Kebutuhan.

Kebutuhan timbul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa ada kekurangan dari dalam dirinya. Menurut pengertian homeostatik, kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis.

1. Dorongan

Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan.Hal tersebut merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah yang berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang yang dapat bersumber dari dalam maupun dari luar diri orang tersebut.

1. Tujuan

Tujuan, adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan.Mencapai tujuan, berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik bersifat fisiologis maupun bersifat psikologis. Tercapainya tujuan akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan,baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan lebih dahulu.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yakni untuk mengkaji dePenelitian dari masing-masing variabel **motivasi kerja** **(X1)** dan **lingkungan kerja (X2)** sebagai variabel bebas (*independent*) dan **kinerja (Y)**  sebagai variabel terikat (*dependent*).

Metode tersebut dipilih mengingat penelitian deskriptif ditujukan untuk mendePenelitiankan fenomena-fenomena dari suatu variabel, dalam hal ini gambaran motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan maksud Explonary Survey dilakukan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan yang dilaksanakan pada bulan Febuari sampai dengan selesai yang beralamat di Jl. Saonigeho KM 3,5 Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan Sumatera Utara,Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Variabel yang diteliti adalah **motivasi kerja** **(X1)** dan **lingkungan kerja (X2)** sebagai variabel bebas (*independent*) dan **kinerja (Y)**  sebagai variabel terikat (*dependent*). Analisis yang digunakan analisis regresi berganda.

**Populasi dan Sampel**

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. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2009:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 168 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2009:131). Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan penarikan sampel dilakukan dengan cara random sampling. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin, dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2001)

$$n=\frac{N}{(1+Ne^{2})}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Populasi (N) sebanyak 168 orang dan tingkat kesalahan (e) sebanyak 10%, maka jumlah sampel adalah:

 $n=\frac{168}{1+168(0,1^{2})}$ = 62,6 orang menjadi 63 Orang

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, mengatakan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias selatan baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 1**

**Hasil Estimasi Regresi Berganda**

**Coefficients**

**a**

-5,267

4,693

-1,122

,272

,575

,164

,449

3,515

,002

,572

,145

,503

3,941

,001

(Constant)

Motivasi Kerja

Lingkungan Kerja

Model

1

B

Std. Error

Unstandardized

Coefficients

Beta

Standardized

Coefficients

t

Sig.

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a.

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2015 Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.*

Berdasarkan tabel 1 dapat dimodelkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

**Y = -5,267 + 0,575X1 + 0,572X2**

 **(3,515) (3,941)**

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti kenaikan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) akan meningkatkan Kinerja pegawai atau sebaliknya.

Tabel diatas, bahwa thitung variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 3,515 dan tingkat signifikan sebesar 0,002. Sedangkan nilai ttabel pada α = 0,05 adalah sebesar 1,669. Karena nilai thitung (3,515) > ttabel (1,669) dan tingkat signifikansi 0,002 < (0,05), maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terlihat bahwa thitung adalah sebesar 3,941 dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Sedangkan nilai ttabel sebesar 1,669. Karena nilai thitung (3,941) > ttabel (1,669) dan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak dengan arti bahwa varibel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.

Selanjutnya, pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalah 5%. Hasil pengujiannya dapat dilihat dibawah ini.

**Tabel. 2**

**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA**

**b**

80,252

2

40,126

21,329

,000

a

1811,177

60

30,186

1891,429

62

Regression

Residual

Total

Model

1

Sum of

Squares

df

Mean Square

F

Sig.

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

a.

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b.

*Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2015 Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.*

Dari tabel diatas menghasilkan nilai Fhitung sebesar 21,329 > nilai Ftabel sebesar 3,15 pada df numerator 2, df deminator 60 pada α = 5% (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada tingkat kepercayaan 95%.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat mendukung kemajuan organisasi, untuk itu sudah selayaknya kinerja pegawai perlu mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk Mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang andal, dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam merubah karya serta moral setiap pegawai melalui pelaksanaan motivasi dan lingkungan yang baik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Simamora (1997:342). Motivasi kerja membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya dalam memperoleh, memelihara dan mempertahankan kualitas kerja yang produktif, sehingga kinerja pegawai yang efektif dapat terwujud.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menenteramkan batin serta kondisi pegawai dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja layak dan nyaman maka pegawai akan termotivasi, betah dan lain sebagainya dan akan mencurahkan tenaga dan pemikiran yang jernih akan diberikan kepada organisasi sehingga hasilnya akan sangat memuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu mempengaruhi prestasi kerja adalah: (1) Usaha (*Effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, (2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas (2) *Role/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu atau pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; Sedangkan faktor lingkungan mempengaruhi prestasi kerja adalah: (1) Kondisi fisik, (2) Peralatan, (3) Waktu, (4) Material, (5) Pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial mengatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Secara bersama (simultan) mengatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan pada tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai thitung (3,515) > ttabel (1,669) dan tingkat signifikansi 0,002 < (0,05), maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Dalam hal ini motivasi kerja belum dijadikan sebagai kriteria utama dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Dengan demikian hipotesa diterima.
2. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) terlihat bahwa thitung adalah sebesar 3,941 dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Sedangkan nilai ttabel sebesar 1,669. Karena nilai thitung (3,941) > ttabel (1,669) dan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak dengan arti bahwa varibel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Dalam hal ini Lingkungan kerja belum dijadikan sebagai kriteria utama dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Dengan demikian hipotesa diterima.
3. Bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan nilai Fhitung sebesar 21,329 > nilai Ftabel sebesar 3,15 pada df numerator 2, df deminator 60 pada α = 5% (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai) pada tingkat kepercayaan 95%.

**Saran**

Berdasarkan uaraian pembahasan dan kesimpulan di atas, saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan, seharusnya mampu memberikan motivasi kepada pegawai di Dinas Kesehatan agar kinerja pegawai meningkat sehingga pencapaian tujuan lebih optimal. Selanjutnya diharapkan kepada seluruh pegawai di kantor Dinas Kesehatan supaya menumbuhkan motivsi diri dalam bekerja karena sesungguhnya pekerjaan yang telah dipercayakan merupakan tanggungjawab moral.
2. Lingkungan Kerja secara umum baik baik dan belum sesuai dengan sesuai dngan yang diharapkan, artinya perlu diperhatikan bagaimana agar kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan oleh seluruh pegawai tidak hanya pimpinan.
3. Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan sudah baik namun untuk standar kerja perlu disosialisasikan lagi kepada pegawai agar benar-benar memahami tugas dan tanggungjawab serta fungsinya.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan menggunakan variabel-variabel baru.

**DAFTAR PUSTAKA**

*Arikunto, Suharsimi. 2009. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Bumi Aksara : Jakarta.*

*B.Uno, Hamzah. 2008. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Bumi Aksara : Jakarta.*

*Campbell, Linda, dkk. 2006. Metode Praktis Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences. Depok : Intiusi Press.*

*Dharma, 2001. Manajemen Personalia, Edisi Keempat. Jogjakarta. BPFE.*

*Duha, Timotius. 2014. Perilaku Organisasi, Jogjakarta. Depublish.*

*Gibson, JL,. JM Ivancevich dan, Donelly Junior. 1997. Organization Behavior : Structure Processes. San Diego : Van Hoffmann Press.*

*Handoko, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.*

*Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Organisasi & Motivasi. Jakarta : Sinar Grafika Offset.*

*Husman, Husaini. 2003. Pengantar Statistika. Jakarta : PT. Bumi Aksara.*

*Ismail dan Prawironegoro, 2009. Professional Development Educational Management. Jakarta : PT. Gramedia.*

*Nitisemito 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jogyakarta : UPP STIM YKPN.*

*Jeffrey et. al. dalam Suryani, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : PT. Grasindo.*

*Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Al. Bandung: PT. Refika Aditama.*

*Mohamad Nazir. 1988. Metodologi Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia.*

*Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta. BPFE.*

*Rivai, Vethzal & Basri 2005. Performance Apraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta : PT. Grafindo Persada.*

*Robbins dan Judge, 2008. Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2. Jakarta. Salemba Empat.*

*Sedamayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Refika Aditama.*

*Sentoso. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset.*

*Simamora dan Heryanto, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Penerbit PT. Grasindo.*

*Stoner dan Freeman, 1994. Raising Your Emotional Intelligence : Edisi Terjemahan oleh Dian Paramesti Bahar. Jakaerta : Citra Aksara.*

 *, 1996. Good Govermence : Edisi Terjemahan oleh Mulyasa. Jakarta. Kencana.*

*Sujak, 1990. Kepemimpinan Manajer. Jakarta : Rajawali.*

*Sarwoto 1991. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Lukman Offset.*

*Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung. Alfabeta.*

*Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.*

*Wursanto, 2000. Manajemen Kepemimpinan. Jakarta, Raja Grafindo Persada.*