

## **PENGARUH MOTIVASI,KEPUASAN KERJA,DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KEDIRI**

**SELVIA NANTA MAHARANI**

Universitas Islam Kediri, Kediri

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri dan (2) Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang berjumlah 80 orang. Metode pengambilan sampel digunakan *sensus*. Metode analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini bermakna, jika motivasi kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat; (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini bermakna, jika kepuasan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat; (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini bermakna, jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat; dan (4) Secara simultan motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini bermakna, jika motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **PENDAHULUAN**

Untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri perlu ditetapkan strategi dan arah kebijakan yang tepat sehingga penyelenggaraan upaya-upaya yang diperlukan mencerminkan asas – asas koordinatif, sinkronisasi, integratif, efisien, dan efektif. Untuk itu dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri memerlukan seorang pemimpin. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang secara pasti berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Kepemimpinan dalam organisasi kerja, disebut dengan istilah kepemimpinan kerja atau kepemimpinan manajemen (*management leadership*), yaitu suatu kepemimpinan yang bersifat sebagai proses pengarahan terhadap pencapaian

tujuan dan pembinaan atas orang-orang yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan itu dengan cara mempengaruhi, memotivasi dan mengendalikannya.

Seorang manajer atau pemimpin harus memahami peran dari motivasi, karena motivasi adalah variabel utama dalam melakukan pendekatan kepada bawahan. Pendelegasian wewenang, pengendalian dan pengarahan bawahan perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan aspek pentingnya motivasi kepada bawahan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakteristik bawahan. Untuk memberikan motivasi yang tepat, pimpinan hendaknya terus menerus mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku

bawahan. Mengenai persoalan motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja serta motivasi mencakup pengarahan ke arah tujuan.

Di Kelembagaan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri di atur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 16 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah yang ditindak lanjuti dengan Keputusan Bupati Kediri Nomor 50 Tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Strategi pembangunan daerah Kabupaten Kediri salah satu tujuannya adalah untuk pengembangan industri dan perdagangan berbasis pertanian sebagai Pembentukan kelembagaan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri di latar belakang adanya penyerahan sebagian urusan bidang lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ) dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah Tingkat I dan Tingkat II sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1990 tentang Penyerahan sebagian urusan Pemerintah dalam bidang LLAJ kepada Dati I dan Dati II. Oleh karena itu, tahun 1997 dibentuklah Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Daerah (DLAJD).

Selanjutnya seiring dengan dinamika dan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan di segala aspek kehidupan sebagai dampak krisis multi dimensi yang berkepanjangan, maka tercetuslah era reformasi. Sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah mengambil kebijakan dengan paradigma baru dari pola sentralisasi menjadi desentralisasi atau yang lebih populer dengan sebutan Otonomi Daerah. Berkaitan dengan semakin bertambahnya kewenangan yang ditangani oleh Dinas LLAJD serta konsekuensi pelaksanaan otonomi daerah tersebut, maka di adakan perubahan nomenklatur kelembagaan dari Dinas LLAJD menjadi Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

Kelembagaan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri di atur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 16 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah yang ditindak lanjuti dengan Keputusan Bupati Kediri Nomor 50 Tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Strategi pembangunan

daerah Kabupaten Kediri salah satu tujuannya adalah untuk pengembangan industri dan perdagangan berbasis pertanian sebagai mana di uraikan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Kediri tahun 2011 – 2015, ditempuh melalui strategi :a. Kemitraan saling menguntungkan antara UKM dan pengusaha besar. b. Peningkatan produksi dan produktivitas pertanian. c. Pengembangan jaringan infrastruktur mendukung usaha pertanian, Pengembangan pelayanan perhubungan. Adapun strategi yang berhubungan dengan kelembagaan Dinas Perhubungan adalah strategi pengembangan pelayanan perhubungan, dimana arah kebijakan dari strategi tersebut adalah menjamin kelangkaan dan keamanan penyelenggaraan angkutan penumpang dan barang.

Lebih lanjut dari visi dan misi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dinas Perhubungan mempunyai satu fungsi utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewajiban aparatur pemerintahan adalah penyelenggaraan pelayanan publik. Adapun jenis-jenis pelayanan yang ditangani Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, sebagai berikut: a. Pelayanan ijin trayek dan daftar ulang ijin trayek; b. Pelayanan ijin usaha angkutan kendaraan bermotor umum (ijin angkutan orang dalam trayek, ijin angkutan orang tidak bermotor & ijin angkutan barang khusus/alat berat); c. Pelayanan uji kendaraan bermotor (uji kendaraan bermotor baru, rekomendasi uji pertama, rekomendasi mutasi uji, rekomendasi numpang uji, rekomendasi rubah bentuk atau rubah sifat, uji berkala kendaraan bermotor, rekomendasi servis reparasi, rekomendasi penghapusan kendaraan) d. Pelayanan jasa parkir reguler dan parkir berlangganan; e. Pelayanan jasa terminal (angkutan penumpang); f. Pelayanan jasa angkutan sungai (baru dimulai tahun 2012). Dinas Perhubungan sebagai organisasi penyelenggara pelayanan public sudah seharusnya mampu menawarkan produk atau jasa yang berkualitas dan sustainable, karena mutu produk atau kualitas pelayanan yang diterima konsumen saat ini belum tentu diterima pula pada esok harinya. Begitu pula iklim layanan yang ada tidak sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan.

Guna mendukung strategi dan arah

kebijakan tersebut, maka Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri Untuk mencapai visi tersebut di atas, maka telah dirumuskan misi Dinas Perhubungan sebagai berikut: a. Mengembangkan kapasitas sumber daya manusia bidang perhubungan melalui reformasi kelembagaan secara konsisten; b. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan; c. Meningkatkan kapasitas dan kualitas pelayanan jasa perhubungan dengan pengembangan teknologi informasi bidang perhubungan dalam rangka menjamin pelayanan transportasi yang berkelanjutan.

Sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi akan dapat digunakan untuk mencapai kesuksesan organisasi. Prestasi yang baik dari para pegawai merupakan suatu indikasi akan tercapainya sasaran yang diinginkan, maka dengan demikian syarat awal tercapainya prestasi kerja adalah kinerja yang baik. Pendekatan penganggaran dengan perspektif jangka menengah memberikan kerangka yang menyeluruh, meningkatkan keterkaitan antara proses perencanaan dan penganggaran, mengembangkan disiplin fiskal, mengarahkan alokasi sumber daya agar lebih rasional dan strategis, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat pada kegiatan pemerintah dengan memberikan pelayanan yang optimal dan lebih efisien.

Ruang lingkup sistem akuntansi keuangan pemerintah dilaksanakan atas semua kegiatan utama instansi pemerintah yang memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tujuan tersebut organisasi yang baik adalah

organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Karena Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan di Dinas Perhubungan Kediri tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga intansi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilannya. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah,

adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya menjadi cermin bagi karyawannya untuk termotivasi mengarah kemajuan organisasi, agar organisasi yang dijalankan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang mengerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing – masing pihak dalam bekerja menurut aturan yang ditentukan. Kelemahan pegawai dalam bekerja tidak terlepas dari gaya dan sikap pemimpin yang mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi. Diantara factor yang mempengaruhi kurangnya kinerja pegawai negeri sipil adalah karena kurang optimalnya pengelolaan sumber daya pegawai negeri sipil dan juga faktor pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2004) menjelaskan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai wujud nyata dari hasil prestasi kerja, sesuai dengan fungsi dan peranannya.

**Sementara Tujuan penelitian ini adalah :**

Berdasarkan perumusan masalah dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri
4. Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kediri yang beralamatkan di Kawasan Monumen Simpang Lima Gumul (Terminal gumul ) tlpn ( 0354 ) 545400 No,Fax ( 0354 ). Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2015.

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor induk Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang berjumlah 80 orang Dan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tekni sensus, kuesioner, wawancara dan dokumentasi,serta Tekni Analisisnya menggunakan Regresi Linier Berganda.

**Metode Pengumpulan Data**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Arikunto (2002:151) mendefinisikan kuesioner sebagai jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Pengukuran. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert 45 dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

**Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh menghitung skor butir- butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Data dikatakan valid, jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh

kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menghitung atau membandingkan korelasi antar skor. Koefisien korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada r tabel. Keputusan pengujian validitas instrumen dapat

menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan instrument penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Item pernyataan instrument penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Varibel dan Instrumen	Nilai r-hitung	Ket
<b>Variabel Motivasi Kerja</b>			
1	Kecukupan pemenuhan kebutuhan pangan (makan dan minum) anda sehari-hari	0,539	Valid
2	Kecukupan pemenuhan kebutuhan sandang (pakaian)	0,396	Valid
3	Kecukupan pemenuhan kebutuhan papan (tempat tinggal)	0,432	Valid
4	Kecukupan pemenuhan waktu istirahat	0,428	Valid
5	Kondisi perasaan anda terhadap keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan kantor sehari-hari sangat baik	0,603	Valid
6	Anda tidak merasa was-was/khawatir dengan pekerjaan anda selama ini	0,314	Valid
7	Adanya tekanan-tekanan tertentu terhadap anda dalam melaksanakan tugas kantor sehari-hari	9,511	Valid
8	Perasaan bebas dari rasa takut dan cemas	0,342	Valid
9	Kondisi hubungan pertemanan anda dengan kawan-kawan sekantor cukup baik	0,762	Valid
10	Hubungan dengan kawan-kawan dikantor seperti sebuah keluarga	0,307	Valid
11	Anda Mudah bergaul atau berinteraksi dengan kawan-kawan dikantor dan sekitarnya	0,446	Valid
12	Dalam bekerja selama ini sudah merasa mengeluarkan seluruh potensi dan kemampuan yang anda miliki	0,611	Valid
13	Anda diberikan Keleluasaan dan kebebasan berekspresi dalam mengeluarkan sehal kemampuan dan potensi dalam melaksanakan pekerjaan	0,405	Valid
14	Keinginan saudara untuk lebih berprestasi demi memajukan kantor tempat bekerja	0,539	Valid
<b>Variabel Kepuasan Kerja</b>			
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	0,429	Valid
2	Saya puas dengan insentif yang diterima.	0,304	Valid
3	Saya puas dengan Fasilitas kerja yang diberikan organisasi telah sesuai dengan keinginan	0,649	Valid

4	Tunjangan-tunjangan yang diterima telah sesuai dengan keinginan pegawai	0,303	Valid
5	Kondisi lingkungan kerja fisik tempat bekerja sangat baik karena mendukung pelaksanaan tugas	0,584	Valid
6	Kondisi penerangan ruangan kerja sangat baik	0,481	Valid
7	Sirkulasi udara ruangan kerja sangat baik	0,699	Valid
8	Suasana kerja yang dibangun membuat nyaman bekerja	0,349	Valid
9	Penataan ruangan kerja telah baik karena mendukung Pelaksanaan tugas-tugas	0,521	Valid
10	Kondisi psikologis mampu mendorong pegawai bekerja dengan baik	0,594	Valid
11	Pimpinan memberikan kesempatan untuk berfikir secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0,352	Valid
12	Pimpinan selalu terlibat aktif dalam setiap penyelesaian tugas-tugas bawahan	0,634	Valid
13	Pimpinan memberikan delegasi wewenang yang jelas kepada setiap bawahan	0,560	Valid
14	Saya Puas dengan Dukungan yang diberikan Atasan dalam bekerja selama ini.	0,560	Valid
15	Saya puas dengan rasa positif dan saling percaya mempercayai dilingkungan tempat kerja saya.	0,604	Valid
16	Saya puas dengan rasa kesamaan yang terjalin dilingkungan tempat kerja saya.	0,562	Valid
17	Saya puas dengan kontribusi dan pembagian pekerjaan yang terjadi dilingkungan tempat saya bekerja.	0,584	Valid
18	Saya puas dengan perasaan saling menghargai antara Pimpinan dan bawahan serta terhadap sesama rekan kerja.	0,529	Valid
19	Saya puas dengan penghargaan professional yang saya terima selama ini.	0,304	Valid
Variabel Lingkungan Kerja			
1	Perlengkapan lampu dikantor saya sudah memadai	0,428	Valid
2	Suhu udara ruangan kerja kantor saya sudah sesuai.	0,314	Valid
3	Kondisi udara ruangan kantor saya memberikan kesejukan Dan kesegaran.	0,500	Valid
4	Tingkat kebisingan yang tinggi mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja di kantor saya	0,369	Valid
5	Ruangan kerja di kantor saya terhindar dari suara bising Yang mengganggu pekerjaan.	0,300	Valid
6	Penyesuaian warna dalam ruangan kerja pegawai di kantor saya sudah sesuai.	0,517	Valid
7	Penggunaan warna ruangan sesuai dengan keinginanj pegawai	0,610	Valid
8	Ruang kerja kantor saya yang cukup memadai.	0,518	Valid
9	Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah baik.	0,428	Valid
10	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan organisasi.	0,300	Valid

11	Saya telah mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.	0,541	Valid
12	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik	0,331	Valid
13	Hubungan antara sesama pegawai sangat membantu dalam bekerja	0,477	Valid
Variabel Kinerja Pegawai			
1	Hasil kerja bawahan Anda memiliki akurasi yang baik	0,391	Valid
2	Hasil kerja bawahan Anda tidak memiliki risiko yang merugikan organisasi	0,790	Valid
3	Bawahan Anda memiliki kecakapan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dari atasan	0,326	Valid
4	Bawahan Anda dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari Kerja	0,622	Valid
5	Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas dengan efisien	0,766	Valid
6	Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan organisasi	0,315	Valid
7	Bawahan Anda taat terhadap jam kerja	0,530	Valid
8	Bawahan Anda hadir tepat waktu	0,737	Valid
9	Tingkat absensi Bawahan Anda sangat rendah	0,659	Valid
10	Bawahan Anda menyelesaikan pekerjaan yang Anda diberikan	0,415	Valid
11	Bawahan Anda membuat laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukan kepada Anda	0,421	Valid
12	Bawahan Anda mentaati perintah atasan dengan penuh tanggungjawab	0,512	Valid
13	Bawahan Anda tepat waktu dalam melakukan evaluasi pekerjaan	0,643	Valid
14	Bawahan Anda tepat waktu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,700	Valid
15	Bawahan Anda tepat waktu dalam menyampaikan laporan hasil kerja	0,767	Valid
16	Bawahan Anda menjaga hubungan komunikasi baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan	0,669	Valid
17	Bawahan Anda mampu bekerjasama dalam tim kerja	0,683	Valid
18	Bawahan Anda mampu bekerjasama dengan pihak lain di luar organisasi	0,680	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan Tabel 3.3, diketahui bahwa seluruh koefisien korelasi item variabel penelitian lebih besar dari nilai r-tabel 0,159. Artinya, seluruh item variabel penelitian valid.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,600 (Ghozali,

2005).

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Instrumen	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Motivasi	14	0,765	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	19	0,759	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	13	0,725	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	18	0,853	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3.4 diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (handal).

**Pengujian Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Uji ini digunakan untuk mendapatkan kepastian terpenuhinya syarat normalitas yang akan menjamin dapat dipertanggungjawabkannya langkah-langkah analisis statistik sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipertanggung jawabkan. Metode yang dipakai untuk mendeteksi kenormalan model regresi digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data-data yang berdistribusi normal memiliki nilai probabilitas > 0,05, sebaliknya, data berdistribusi tidak normal jika memiliki nilai probabilitas <0,05 (Ghozali, 2013).

**2. Uji Multikolenieritas**

Melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolenieritas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai *cut off* yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolenieritas adalah jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* < 0,1

**Metode Analisis Data dan Pengujian**

**Hipotesis**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis yang dipakai adalah dengan Metode Analisis Kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang pengolahan data kuesionernya menggunakan angka-angka atau perhitungan statistic untuk membuktikan kuesioner. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan program Software SPSS 16,00 For windows. Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Persamaan untuk model Regresi linier berganda :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- A = Konstanta (*intercept*)
- $\beta_1...3$  = Koefisien regresi variabel bebas
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Kepuasan kerja
- X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja
- E = Standar *Error (error term)*

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja serta untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, yaitu digunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

**Pengujian Hipotesis**

**1. Uji Simultan (F Test)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini FHitung dibandingkan dengan FTabel dengan nilai keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dengan syarat sebagai berikut:

Jika F hitung > F tabel, maka H<sub>a</sub> diterima, H<sub>0</sub> ditolak, ini berarti bahwa motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Jika F hitung < F tabel, maka H<sub>a</sub> ditolak, H<sub>0</sub> diterima, ini berarti bahwa motivasi (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) dan

lingkungan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

**2. Uji Parsial (*t Test*)**

Uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Caranya dengan menggunakan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji *t*. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Dengan criteria pengujian :  
 Jika thitung > ttabel, maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak  
 Jika thitung < ttabel, maka  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima

**Pengujian Determinasi ( $R^2$ )**

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**• Uji Multikolenieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi Linier berganda ditemukan adanya hubungan yang sangat kuat atas variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas data penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Multikolinieritas Data Penelitian

		ance		gan
1	Motivasi	0,726	1,377	Bebas Multikolenieritas
2	Kepuasan Kerja	0,502	1,991	
3	Lingkungan Kerja	0,595	1,681	

Sumber : Data diolah, 2014

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika *tolerance value* < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.
- b) Jika *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel penelitian > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model persamaan regresi.

**Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis**

Analisis data dilakukan untuk menjawab permasalahan dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dan diduga sebelumnya. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi perhitungan koefisien regresi dan pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil-hasil tersebut selanjutnya diuraikan berikut ini.

**Hasil Analisis Regresi**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis yang dilakukan terhadap keterkaitan pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Adapun hasil analisis regresi tersebut diuraikan berikut ini.

No	Variabel	Toler	VIP	Keteran
----	----------	-------	-----	---------

Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

No.	Variabel Independen	Koefisien	Nilai t	
			Hitung	Sig.
1	Motivasi (X1)	0,185	2,066	0,042**
	Kepuasan Kerja (X2)	0,179	2,106	0,038**
	Lingkungan Kerja (X3)	0,611	4,460	0,000*
2	Korelasi Berganda (R)	0,731		
3	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	0,535		
4	Adjusted R <sup>2</sup>	0,516		
5	F-hitung	29,113		0,0000

\*) Signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Penelitian 2014, diolah

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) masing-masing sebesar 0,185; 0,179; dan 0,611.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,731; yang berarti bahwa hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai adalah erat. Sedangkan nilai

*Adjusted* determinasi berganda dari (Adjusted R<sup>2</sup>) = 0,516; yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri sebesar 51,6% dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 48,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Jika dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki

koefisien regresi yang paling besar, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dalam hal ini adalah pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

- Jika probabilitas (*sig.*) > *alpha* 0,05; maka disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
- Jika probabilitas (*sig.*) < *alpha* 0,05; maka disimpulkan bahwa motivasi a, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh probabilitas thitung seluruh variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) 0,042; 0,038; dan 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

#### 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, dalam hal ini adalah pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

- Jika probabilitas (*sig.*) > *alpha* 0,05; maka disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

- Jika probabilitas (*sig.*)  $< \alpha$  0,05; maka disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil probabilitas sebesar 0,000.

Karena probabilitas (*sig.*) 0,000  $< \alpha$  0.05, maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel etos kerja, motivasi dan kepuasan kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

#### **Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui juga bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

##### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Furgeri (2010) yang telah berhasil membuktikan bahwa kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

##### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Furgeri (2010) yang telah bahwa lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan

pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni:

1. Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini bermakna, jika motivasi pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini bermakna, jika kepuasan kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini bermakna, jika lingkungan kerja pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

#### **Saran**

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri berkenaan dengan kinerja pegawainya, yakni :

1. Meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan pemberian hak-hak pegawai dalam hal kesejahteraan dan pemberian kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh kemajuan dalam pekerjaannya.
2. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik secara pribadi maupun institusional, sehingga pegawai merasa puas karena pimpinan dan organisasi memberikan perhatian terhadap dirinya.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun psikologis seperti menjaga hubungan kerjasama antara sesama pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ahyari, Agus, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Jakarta.

- Anthony, Bryson, 2002. *Perencanaan Strategi Organisasi Sosial, Edisi Bahasa Indonesia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 2006. *Psikologi Industri, Sesi Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberti.
- Bachtiar, Doni. 2012 “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai “ . Jurnal Manajemen, ISSN 2252-6552.
- Davis, Keith dan Newtrom, R.,. 2006 . *Lingkungan Kerja dan Motivasi* Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Dessler, Garry, 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Bahasa Indonesia, Prentice Hall, New Jersey
- Dharma, Agus, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Flippo, Edwin, 2002. *Personal Manajemen*, Edisi ke enam Terjemahan Erlangga
- Ghozali, Ahmad, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 2002. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, 2000. *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara, Jakarta
- Gomes, Faustino, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Handoko, T. H, Reksodiprojo. S. 2005. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Handoko,T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Harahap, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasan, Aziz, Adam. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh”. *Jurnal ilmu Manajemen*, ISSN 2302-0199.
- Hasibuan, Melayu S. P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2004. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produksi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2009. *Manajemen Personalia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2006. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* : BPFE, Yogyakarta
- Indrawijaya, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Sinar Bandung, Bandung
- Lussier, Robert, N. 2006. *Human Relation in Organizational, Skill build approach*, Irwin USA
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Bandung*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Moekijat. 2001. *Motivasi dan Kompensasi Pegawai*, BPFE, Yogyakarta
- Munparidi, 2012. “Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. *Jurnal Orasi Bisnis*, Edisi Ke-VII ISSN: 2085-1375.
- Ndraha, Taliziduhu, 2006. *Budaya Organisasi*,

- Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito. 2005. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, G., 2004. *Organizational Behavior at Work*, Internasional Edition. McGraw Hill Companies inc, USA
- Susilaningsih, Nur. 2008 "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Manajemen, Vol. 1 No.2 September 2008.
- Puspitarini, Dwi, 2012. Kepuasan Kerja Pegawai di Biro Administrasi Perekonomian Serketariat Daerah Provinsi Bengkulu (Studi Deskriptif Kualitatif Berdasarkan Perspektif Teori Hygiene Herzberg)
- Prawirosentono, Suyadi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi 2009. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Manajemen Motivasi PT Gramedia Widiasarana*. Jakarta : Indonesia.
- Schuller, Randall, dan Jackson, E. Susan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business, a skill building approach 4<sup>th</sup> ed.* John wiley and Sons Inc : USA.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Sepuluh. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Psikologi Industri*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. PT Pustaka LP3ES : Jakarta.
- Soeprihanto, 2000. *Manajemen Personalia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Umar, Husein, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyudi, 2001. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Radar Jaya, Offsel, Jakarta
- Winardi. 2002. *Lingkungan Kerja dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia