



Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira)

Tri Widya Elvira¹, R. Jusdijachlan², Deden Komar Priatna³.

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

Corresponding Author: yusdi2008@gmail.com²

Abstract: *This study aims to describe motivation, work environment and performance and analyze the influence of motivation and work environment both simultaneously and partially on employee performance. The methods used are descriptive survey method and explanatory survey. The population in this study is 40 employees. The sampling technique used was a saturated sampling technique, with a sample of 30 respondents. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires, observations and interviews. The Public Relations Department of Dustira Hospital has a high motivation to work. The working environment of employees in the Public Relations Department of Dustira Hospital is generally quite supportive of work, the performance of employees in the Public Relations Department of Dustira Hospital is quite high. Motivation and the work environment together affect employee performance, but when viewed partially, it turns out that motivation has a dominant influence on employee performance rather than the work environment.*

Keyword: *Motivation, Work Environment, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja serta menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan survei eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, observasi dan wawancara. da Bagian Humas Rumah Sakit Dustira memiliki motivasi untuk bekerja cukup tinggi. Lingkungan kerja pegawai pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira pada umumnya cukup mendukung terhadap pekerjaan, Kinerja pegawai pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira pada cukup tinggi. Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun apabila dilihat secara parsial, ternyata motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai dari pada lingkungan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Dustira merupakan unsur pelaksana pemerintah yang dipimpin oleh Kepala Rumah Sakit yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kesehatan Kodam III/Slw (Kakesdam) yang mempunyai tugas membantu Kakesdam dalam menyelenggarakan sebagian urusan pelayanan kesehatan terutama bagi prajurit TNI, PNS dan keluarganya serta masyarakat umum. Dalam melaksanakan tugas pokok organisasi, Rumah Sakit Dustira tidak hanya di bantu pelaksanaannya oleh prajurit TNI dan PNS saja tetapi juga dibantu oleh tenaga pegawai harian lepas (KHL) atau sering disebut tenaga honorer untuk melaksanakan tugas pelayanan kesehatan di lingkungan Rumah Sakit Dustira. Adapun Pegawai di lingkungan Rumah Sakit Dustira tersebut terdiri dari 3 (tiga) kelompok sumber daya manusia yaitu Medis, Paramedis dan Non Medis. Perbedaan antara tiga kelompok tersebut menciptakan kebutuhan peningkatan SDM yang berbeda-beda karena dilatarbelakangi oleh disiplin ilmu yang berbeda.

Rumah Sakit Dustira yang terdiri dari tiga kelompok sumber daya manusia ternyata menimbulkan spirit kompetitif dan berpengaruh pada kinerja masing-masing pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi pegawai merupakan dua unsur penting dalam pencapaian kinerja. Dua hal tersebut perlu ditingkatkan dan disinergikan untuk mendukung pencapaian kinerja pegawai Rumah Sakit Dustira.

Salah satu unsur atau bagian penting kepegawaian di Rumah Sakit Dustira adalah pegawai di bagian Humas. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jumlah pegawai di bagian Humas Rumah Sakit Dustira Cimahi yaitu sebanyak 40 orang yang terdiri dari berbagai macam latar belakang pendidikan, usia, masa kerja dan status kepegawaian.

Salah satu fenomena yang ada dilapangan berdasarkan hasil survey menunjukkan bahwa relatif masih banyak Pegawai dilingkungan Bagian Humas Rumah Sakit Dustira yang merasa kurang bergairah dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat terlihat dari sering terlambatnya Pegawai masuk kantor, serta memberikan pelayanan yang belum sesuai dengan harapan, dan 4 kinerja pegawai relatif masih dibawah target dan harapan organisasi, dimana para Pegawai cenderung mengalami penurunan kinerja sebagaimana yang terlihat pada Tabel 1.1, di bawah:

Tabel 1.1 Pengukuran Hasil Kinerja Pegawai

No.	Unsur yang Diukur	Hasil Pengukuran (%)	Target (%)	Standar (%)
1.	Prestasi Kerja	66,72	85	82
2.	Kreativitas	71,32	85	81
3.	Kejujuran	71,43	85	82
4.	Kerjasama	71,35	85	80
5.	Inisiatif	71,45	85	81
6.	Kepemimpinan	84,60	85	82
7.	Aspek Pekerjaan	83,83	85	81

Sumber: hasil pra survey Pegawai Bagian Humas Rumah Sakit, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa dari tujuh indikator ukuran kinerja Pegawai Bagian Humas Rumah Sakit Dustira hanya dua indikator yang melebihi standar penilaian, yaitu kepemimpinan dan aspek pekerjaan sehingga dapat dikatakan kinerja Pegawai itu sendiri masih belum memenuhi standar kinerja yang ditentukan. Penurunan kinerja Pegawai tersebut mempengaruhi kondisi lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terlihat lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka ia akan selalu dihantui rasa malas untuk melakukan pekerjaan dan tidak bergairah, sehingga segala kemampuan, skill dan potensi yang dimiliki tidak dimanfaatkan secara optimal yang mengakibatkan hasil kinerjanya pun menjadi rendah. Hal ini sesuai pendapat Mangkunegara (2008:17) bahwa faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

Turunnya kinerja Pegawai Bagian Humas Rumah Sakit Dustira dapat dilihat pula dari berbagai faktor diantaranya daftar hadir atau absensi yang biasanya diisi setiap pagi dan sore oleh setiap Pegawai. Dari segi kualitas kehadiran Pegawai pada jam kerja belum optimal, dicerminkan dengan adanya Pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin dan alasan yang tidak jelas pada saat jam kerja, tidak melakukan pekerjaan selama jam kerja atau melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugasnya pada jam kerja. Salah satu penyebabnya adalah motivasi Pegawai yang rendah, Pegawai lebih mengutamakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

Setiap manusia pada hakikatnya membutuhkan kenyamanan dalam kehidupannya, dan salah satu kepuasan tersebut diperoleh melalui pekerjaan. Pada saat seseorang merasa pekerjaannya itu merupakan bagian penting dari kehidupannya, maka motivasi kerja mereka meningkat. Motivasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja/prestasi yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, apabila tidak termotivasi dalam pekerjaannya dapat mengakibatkan prestasi kerja yang buruk ; Pegawai sering absen, bahkan dapat mengakibatkan turnover/ tingkat keluar Pegawai yang tinggi.

Kurangnya motivasi dari sebagian pegawai untuk memberi kontribusi bagi tercapainya tujuan merupakan hal yang sering dijumpai. Gambaran tersebut muncul karena tingginya angka kemangkiran kerja (19%), menurunnya kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku (20%), seperti apel pagi dan lain-lain (11%). (Laporan Tahunan Pengawasan Internal, 2021

Motivasi dapat pula dipandang sebagai bagian integral dari pada administrasi untuk kepegawaian. Bertitik tolak pada pernyataan di atas, ternyata bukan saja pendidikan dan pelatihan yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi motivasi pegawai juga diduga mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Humas Rumah Sakit Dustira.

Rendahnya kinerja, selain dari motivasi rendah juga akibat lingkungan kerja yang kurang mendukung yang berimplikasi pada ketidakpuasan pegawai, dengan kondisi lingkungan fisik berupa fasilitas/ peralatan, prasarana dan sarana kerja yang kurang memadai maupun lingkungan sosial yang kurang nyaman yaitu adanya hubungan yang kurang harmonis antara sesama pegawai, komunikasi antara atasan dan bawahan kurang berjalan dengan baik

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu usaha untuk membentuk Pegawai yang berkualitas sehingga Pegawai dalam melaksanakan tugas bergairah dan tekun sehingga dapat memberikan kepuasan kepada organisasi, dalam arti adanya keseimbangan antara yang diberikan Pegawai kepada organisasi dan yang diberikan organisasi kepada Pegawai.

Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Bagian Humas Rumah Sakit Dustira, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Bagian Humas Rumah Sakit Dustira. Dimana masih ada kendala lain di Bagian Humas Rumah Sakit Dustira antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, tidak patuh terhadap atasan, bekerja malasmalasan, sering meninggalkan tugas dan pekerjaan, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi kerja pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kasus pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira)”**

METODE

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan analisis kuantitatif. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan asumsi bahwa metode ini paling relevan dengan menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian melalui

parameter dan teknik pengukuran statistik, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan metode explanatory survey.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Humas Rumah Sakit Dustira

Kontribusi Motivasi terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 22.75% dengan koefisien thitung sebesar 4.070, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.68$, karena nilai thitung $>$ ttabel, serta tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja sebesar 5.45%. Sedangkan kontribusi Motivasi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 28.20%, dapat disimpulkan bahwa Motivasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor Motivasi, karena faktor Motivasi terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik Motivasi yang diberikan akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga kontribusi Motivasi sangat berarti, namun terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan oleh instansi, yaitu dari kecukupan gaji, kecukupan uang transport, tunjangan hari raya dan kecukupan uang lembur. Sedangkan Motivasi tidak langsung terdiri dari kesesuaian promosi jabatan dengan prestasi, kesesuaian imbalan dengan jabatan dan kesesuaian imbalan dengan mutasi. Sedangkan sistem Motivasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi para pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan itu. Motivasi umumnya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individual, tetapi dapat pula diberikan kepada kelompok. Sistem Motivasi menghubungkan antara Motivasi dan unjuk kerja bukan senioritas ataupun jumlah jam kerja.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa pemberian Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang diberikan kepada pegawai Bagian Humas Rumah Sakit Dustira memberikan kontribusi yang nyata terhadap kesejahteraan mereka.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 10.11% dengan koefisien thitung sebesar 2.712, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.68$, karena nilai thitung $>$ ttabel, serta tidak langsung melalui variabel kompetensi sebesar 5.45%. Sedangkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 15.56%, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor lingkungan kerja, karena faktor lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah yang lebih baik, hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2002:82), mengemukakan bahwa dengan menciptakan dan memberikan suasana atau lingkungan kerja baik secara fisik dalam hubungannya dengan tempat dan perlengkapan kerja, maupun berhubungan manusia (sosial) yang dikumpulkan adalah untuk mendukung kinerja pegawai.

Kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor Motivasi dan lingkungan kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja pegawai yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya Motivasi serta sesuai lingkungan kerja tersebut, sehingga semakin baik lingkungan kerja, serta Motivasi yang memadai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan

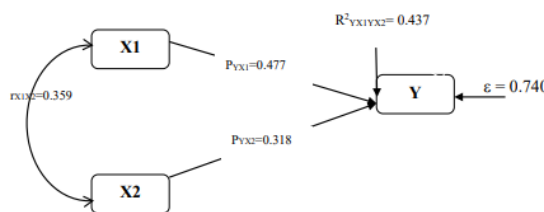
kinerja, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor Motivasi dan lingkungan kerja, karena Motivasi dan lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja, hal ini sesuai pendapat Bernardin dan Russel (2003:397), bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out put yang ditimbulkan dari Motivasi yang diberikan serta perilaku dalam bekerja, berarti Motivasi yang dirasakan serta lingkungan kerja pegawai tersebut mempunyai kontribusi dan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan prestasi pegawai, perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor Motivasi dan lingkungan kerja, karena Motivasi dan lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja

Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Humas Rumah Sakit Dustira

Dalam penelitian ini, secara statistik hasil tabel korelasi Pearson dengan menggunakan SPSS release 12, diketahui adanya korelasi motivasi terhadap lingkungan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0.359 dengan korelasi sedang, korelasi motivasi dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0.591 dengan korelasi sedang serta korelasi lingkungan kerja dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0.489 dengan korelasi sedang.

Matriks korelasi antar variabel tersebut di atas, menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas, yaitu kompensasi remunerasi dan lingkungan kerja yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel, serta hubungan korelasional dari variabel residu terhadap variabel kinerja.

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Bagian Humas Rumah Sakit Dustira yakni sebesar 43.7%, sedangkan sisanya sebesar 56.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja, kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi. Namun apabila dilihat secara parsial Motivasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada lingkungan kerja, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut:



Gambar 4.1 : Diagram Kausal Antara Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y)

Sebagaimana pada gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa Motivasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.477 dengan thitung sebesar 4.070 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.68$, daripada lingkungan kerja sebesar 0.318 dengan thitung sebesar 2.712 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.68$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira memiliki tingkat motivasi yang tinggi, dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini telah memenuhi kebutuhan

- mereka dalam hal kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan.
2. Lingkungan kerja pegawai pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira pada umumnya cukup mendukung terhadap pekerjaan, hal ini terlihat lingkungan kerja yang ada pada saat ini cukup nyaman dan tenang dalam hal lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial.
 3. Kinerja pegawai pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira pada cukup tinggi, terutama bertanggung jawab dan berani menanggung resiko terhadap pekerjaan dan keputusan yang diambil
 4. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas Rumah Sakit Dustira. Namun apabila dilihat secara parsial ternyata, motivasi dominan berpengaruh terhadap kinerja daripada lingkungan kerja. Secara parsial, pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motivasi pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja semakin mendukung, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

REFERENSI

- A.A. Anwar Mangkunegara Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abbas Ghozali. 2000. Pendidikan : Antara Investasi Manusia dan Alat Diskriminasi. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, No. 023 Thn Ke-6 Mei.
- Achmad S. Ruky. 2003. SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Alex S Nitisemito, 2002, Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arifin Abdul Rahman, 2008, Pengembangan dan filosofi Kepemimpinan Kerja, Jakarta : Bharata.
- Arikunto, Suhaimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi II, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azril Azahari. 2009. Tinjauan Tentang Kualitas Manusia Indonesia. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. No. 021 Th ke-5, Januari.
- Bambang Kussriyanto, 2003, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo. Bambang Wahyudi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga
- Bernardin, H. John And Russell, Joyce E. A, 2003, Human Resource Management, Ney York : Mc Graw-Hill Inc.
- Carrel et. Al, 2005, Human Resource Management, Global Strategy For Managing A Diverse Workfoce, Fifth Edition, New Jersey : Prentice Hall, International Editional Editions.
- Cascio, Wayne F. 2003. Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life. New York : McGraw-Hill, Inc

- Cherrington, David J, 2005, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Davis K, Newstrom, John W, 2005, *Human Behavior At Work : Organizational Behavior*, Seventh Edition, Mc Graw Hill Book Com.
- Dessler Gary, 2000. *Human Resource Management*, Eighth Edition, By Prentice Hall, Inc. New Jersey : Upper Saddle River.
- Flippo B. Edwin. Alih Bahasa Moh. Masud, 2003, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Erlangga
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2006. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Husnan Ranupandojo, 2006, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPEE.
- Indrawidjaya, Adam, Ibrahim, 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.
- Ivancevich, Jhon M. 2001. *Human Resource*. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc
- Lock Wood, Derk, 2004, *Desain Pelatihan Efektif*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Katz, Daniel, dan Robert L. Kahn. 2004. *The Social Psycology of Organizations*. 2nd ed, New Jersey.
- Kartono, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Kinlaw, C. Dennis Ed. D, 2010, *Interpreting The Motivation Assesment Inventory (MAI)*, Virginia : Commonwealth Training Associates.
- Kuntjaraningrat, 2005. *Bangsa Indonesia, Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Moh. Nazir, 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee Training and Development*. 2nd Edition. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc
- Oliver, A, J. 2007. *Curiculum Improvement a Guide to Problem, Principles and Process*. 2nd. New York : Herper and Row Publisher.