

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRK ACEH UTARA

Zainuddin Iba^{1*)} dan Muhammad Wali²⁾

¹ Dosen STIE Kebangsaan Bireuen

¹ Alumni Manajemen STIE Kebangsaan Bireuen

*) email: zainuddiniba@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation on employee performance and the influence of the work environment on employee performance at the North Aceh DPRK Secretariat. The results of the analysis were obtained; a) The level of achievement of work motivation of employees of the North Aceh DPRK Secretariat, amounting to 80.67%. From these results it almost shows the optimal level of work motivation. b) The level of achievement of the work environment in supporting employee work, amounting to 81.71%. From these results it has shown a good level, although it can still be optimized again. c) From the Regression analysis it is known that there is an effect of employee motivation and work environment on employee performance with the relationship model of both variables are: $Y = 32,623 + 0,217 X1 + 1,071 X2$ ($X1 =$ Work motivation, $X2 =$ Work environment). The correlation magnitude between the variables of work motivation ($X1$) on performance (Y) is 0.859. Which states that the motivation contribution to performance is: 73.79%. While the correlation between work environment variables ($X2$) to performance (Y) is: 0.953. Which states the contribution of the work environment to employee performance is 90.82%. Based on the regression analysis between motivation and organizational climate on employee performance states a). if work motivation increases by 10 percent, then performance will increase by 2.17 percent. b). If work environment support increases by 10 percent, then employee performance will increase by 10.71 percent. c). The influence of the work environment is higher than work motivation.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses recruitment, training sampai proses pemberdayaannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus matang karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Seperti halnya kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat di daerah, atau DPRK. Sekretariat DPRD Kabupaten atau DPRK merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dimana tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat DPRK adalah (1) menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli apabila diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. (2)

Sekretariat DPRD atau DPRK dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi: a) Penyelenggaraan administrasi sekretariat DPRK; b). Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRK, c) Penyelenggaraan rapat-rapat DPRK, d) Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli apabila diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

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

Lingkungan kerja tempat pegawai atau karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Utara, terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para pegawai yang berada bekerja di Sekretariat DPRK Aceh Utara, baik Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Honorer dan Kontrak di instansi tersebut.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan di sekretariat DPRK Aceh Utara, yang lebih khusus dalam pelayanan anggota DPRK dapat berjalan baik. Pegawai sekretariat dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Manajemen berkepentingan dengan produktivitas kerja dan kinerja, mempertemukan dan menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan jangka pendek dengan kebutuhan jangka panjang. Sementara itu, karyawan berkepentingan untuk bersikap positif pada aktivitas kerja (kebutuhan jangka pendek) dan memikirkan identitas karir dan kemajuannya (kebutuhan jangka panjang). Manajer, dalam hal ini Sekretaris DPRK yang bertanggung jawab, perlu meng-identifikasi hal-hal tersebut serta harus memiliki keterampilan dan mengelola, serta mempelajari untuk secara pasti menyesuaikan dengan strategi organisasi dalam jangka panjang.

Banyak pegawai yang masih belum mengoptimalkan potensi diri dan organisasi, termasuk keinginan organisasi dalam memberikan hasil terbaik, apalagi sekretariat DPRK adalah kantor pelayanan terhormat di pemerintahan daerah. Kebutuhan akan perubahan yang seharusnya terjadi di lingkungan pegawai, reorganisasi dan lambatnya kemajuan pada kenyataannya sangat dirasakan oleh pegawai.

Hal itu semua bermula pada produktivitas kerja, yang mampu menjamin baiknya hasil kerja organisasi. Dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam memahami kerja, prosedur kerja, efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan kerja, diperlukan kemampuan dan pengalaman. Kemampuan yang menghasilkan kinerja tinggi akan sangat didukung oleh motivasi kerja individu pegawai, dan juga dukungan lingkungan kerja secara eksternal individu pegawai.

Penulis berasumsi bahwa ada hubungan yang terkait antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kekuatan mencapai kinerja pegawai. Atas dasar tersebut, dilakukan penelitian ini yakni Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Utara.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu: 1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Utara. 2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Utara. 3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Utara.

2. Landasan Teoritis

Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi

untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (1996:13) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Menurut Rivai dan Basri (2005:14) bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Gibson (1996:70) mengatakan: "Kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sejalan dengan itu, Bambang Guritno dan Waridin (2005:63) mengatakan bahwa "kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Robert L Mathis dan John H Jackson (2002:81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan diperinci sebagai berikut: a. Mengetahui keadaan keterampilan dasar perencanaan setiap karyawan secara rutin. b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja. c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin. d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan. e. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan dalam bekerja. f. Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Dan lebih mengenal karyawan, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan. Mahsun, dalam bukunya Pengukuran Kinerja sektor Publik (2006:25) menjelaskan "Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organi-

sasi yang tertuang dalam strategi *planning* organisasi".

Indikator Kinerja

Rossett dan Arwady sebagaimana dikutip oleh Helianti (Jurnal pendidikan Penabur- No 02/ Th.III/ Maret 2004,p19) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1) kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, 2) kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan, 3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan 4) tidak adanya motivasi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2001:67-68) ialah: (1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Ruky (2001:7) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yakni: a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi; b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi; c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan; d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan; e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi, f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan

psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya, Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangatkerja. Senada dengan ahli-ahli di atas, Steers & porter (1983) menyatakan bahwa motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, yaitu :

- a. Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku.
- b. Komponen arah adalah suatu perilaku yang timbul yang berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yang butuh uang maka perilaku yang timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
- c. Komponen pemeliharaan adalah pemeliharaan atau usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:178) “motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar diri pekerja, memulai pekerjaan yang berhubungan dengan usaha, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan. Sedangkan Robbins dan Judge (2008: 209) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan”.

Menurut Manullang (2002:23) bahwa “motivasi merupakan hal yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain”. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua pegawai agar bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Dan Winardi (2002:15) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Kemudian Mathis dan John (2009) menjelaskan “Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan”.

Usman (2007:75) menyatakan: “Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu (intrinsik) dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (ekstrinsik)”. Kedua faktor ini menjadi sumber kekuatan yang dapat membuat seseorang berprestasi dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan yang telah ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Menurut Steers dalam Riani (2010:100) tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Steers & Porter (1983) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi.

Kategori dalam Hierarki Kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri dari (Edy sutrisno, 2009):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*): Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian,kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan Maslow berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*): Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan hubungan Sosial (*affiliation*): kebutuhan yang disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs* merupakan kebutuhan tingkat tiga dari Maslow ,yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*): rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan).
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*): kebutuhan aktualisasi untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan peker-

jaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Menurut Sarwoto (2007:26): 1. Lingkungan kerja fisik. Merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah: a. Tata ruang kerja yang tepat, b. Cahaya dalam ruangan yang tepat, c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat, d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, e. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dan f. Keamanan kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan non fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku yaitu : a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka

c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauhmana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Penelitian Terdahulu

Maria Rini Kustrianingsih Maria Magdalena Minarsih, dan Leonardo Budi Hasiholan (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang. Hasil pengamatan menggunakan analisis statistik menunjukkan bahwa: Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya dan Tourisme Departemen Provinsi Jawa Tengah. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Budaya dan Tourisme Departemen Kota Semarang.

Penelitian Mishan (2014) berjudul *The Influence Of Teacher Working Motivation And Organization Culture On Teachers' Performance At The State Senior High Schools In Sibolga*, menyatakan motivasi kerja guru dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, tetapi budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi fokus perhatian otoritas pendidikan setempat. Dalam upaya memperbaiki budaya organisasi di lingkungan SMAN se Kota Sibolga. Pemerintah Pusat di daerah yang jauh haruslah memberikan perhatian yang serius untuk peningkatan kinerja.

Sedang Asri Wahyuni Shafarila, Endang Supardi (2016), yang meneliti tentang Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja sebagai determinan kinerja Pegawai. Metode penelitian menggunakan metode survey eksplanasi. Responden adalah pegawai struktural Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di salah satu Kota di Jawa Barat. Teknik analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian menunjukkan iklim dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim dan motivasi kerja.

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan studi kasus pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Utara. Dan metode analisisnya dengan *descriptive* dan *inferensial*. Analisis ini melalui pendekatan data kuantitatif. Sehingga dapat dianalisis secara statistik inferensial Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam tentang variabel-variabel yang diteliti.

Analisis Inferensial atau Statistik inferensial yang digunakan dalam teknik analisis adalah menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple*). Dengan menggunakan teknik analisis tersebut maka sekaligus dapat diketahui informasi tentang berbagai hal yang menyangkut analisis korelasi (hubungan antar variabel) dan regresi (model hubungannya). (Arikunto, Suharsimi, 2006).

Penelitian dilakukan dilakukan pada Sekretariat DPRK Aceh Utara, dengan objek penelitiannya adalah pegawai PNS dan Honorer/kontrak di Sekretariat DPRK Aceh Utara pada bulan April-Mei 2018.

Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Alfred Lateiner (1985) dalam <i>jurnal of Applied Psychology</i> ,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin yaitu suatu sikap mental yang patut dan taat terhadap peraturan, perintah serta instruksi. 2. Kerja sama yaitu serangkaian usaha yang dilakukan secara bersama-sama dengan teratur dan serasi, meliputi tugas sendiri maupun tugas kelompok. 3. Keamanan yaitu jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan hari tua. 4. Kepuasan yaitu sikap perasaan puas hati terhadap apa yang diharapkan, dengan kenyataan yang telah diterima karyawan
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik dan non fisik tempat kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, untuk memudahkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Fisik 2. Kondisi non-fisik

	pengukuran konsep Lingkungan kerja	
Kinerja (Y)	Bambang Guritno dan waridin (2005:63) mengatakan bahwa “kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.	Kuantitas Hasil Kerja Kualitas Hasil Kerja Ketepatan Waktu Kerja

Populasi yang menjadi objek untuk dijadikan sumber data dalam pemilihan ini adalah pegawai berstatus PNS dan honorer/kontrak di Sekretariat DPRK Aceh Utara yang berjumlah 35 orang.

Rancangan Analisis Data

Untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan alat statistik berupa analisis Regresi adalah suatu instrumen berupa model matematis yang dapat menggambarkan hubungan antar variabel bebas (*independent variable*) yang disebut juga sebagai variabel yang mempengaruhi terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Karena variabel bebasnya lebih dari satu, maka digunakan *Multiple Regression* (regresi berganda). Regresi ini digunakan karena ingin memprediksi hasil atas variabel tertentu dengan menggunakan variabel lain.

Analisis regresi mengindikasikan kepentingan relatif satu atau lebih variabel dalam memprediksi variabel lainnya (James dan Anthony, 2001). Sementara itu Gujarati menyatakan Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas / bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 1995).

Secara model regresi, untuk penelitian ini dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dengan : Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

ε = Error estimated

Sejauh mana model hubungan (Regresi) ini dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan (substansial) dan terapannya (fenomena), maka ada beberapa persyaratan atau asumsi yang harus dipenuhi, berkaitan dengan data dan variabel analisis yang berkaitan dengan model regresi yang dibangun.

Yaitu asumsi Normalitas, asumsi Multikolinieritas, Autokorelasi, dan Heteroskedastisitas. Sedangkan dalam memutuskan kecocokan dan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dilakukan uji signifikansi (kecocokan) model regresi dan uji signifikansi koefisien regresi. Kedua hal ini dipakai uji statistik F-snedekor dan t-student.

4. Hasil Penelitian

Gambaran Umum Aceh Utara

Kabupaten Aceh Utara Adalah Sebuah Kabupaten Di Propinsi Aceh. Secara Geografis Kabupaten Ini Terletak Di Bagian Pantai Pesisir Utara Pada 96.52.000 (Derjat)–97.31.000(Derjat) Bujur Timur Dan 04.46.000 (Derjat) – 05.00.400 (Derjat) Lintang Utara. Kabupaten yang di Gelar dengan Bumi Malikussaleh Ini, Memiliki Wilayah Seluas 3.477.92 Km2 Yang Memiliki Batas-batas: Sebelah Utara Dengan Kota Lhokseumawe dan Selat Malaka, Sebelah Selatan Dengan Kabupaten Bener Meriah, Sebelah Timur Dengan Kabupaaten Aceh Timur, dan Sebelah Barat Dengan Kabupaten Bireuen.

Sebagai sebuah daerah tingkat dua, untuk menjalankan roda pemerintahan, kabupaten ini harus melengkapi berbagai kelengkapan struktur pemerintahan, baik dari eksekutif, legeslatif serta yudikatif. sehingga mampu melaksanakan berbagai program pembangunan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional. dalam sistem demokrasi, kabupaten yang memiliki penduduk 549.370 jiwa ini, memiliki lembaga legeslatif sebagaimana daerah lain di Indonesia umumnya dan di Aceh khususnya. Sebagai wakil rakyat dan menjadi lembaga kontrol serta pengawasan pemerintah dalam menjalankan amanah rakyat.

Badan Legeslatif Aceh Utara di bentuk usai Pemilihan Umum Pertama Tahun 1955. Saat Itu Masih Bernama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Diantara Puluhan Politisi Yang Memenangkan Pemilu Tahun 1955, Jamil Amin Dari Partai Majelis Muslimin Indonesia (Masyumi) Terpilih Sebagai Ketua DPRD Kabupaten Aceh Utara Yang Pertama.

Pada Tahun 2009 Partai Aceh memegang peranan Besar dalam sejarah Pilkada di Aceh. Kemenangan Partai Lokal ini memicu perubahan besar dalam sistem demokrasi. Lembaga DPRK ini pun dipimpin oleh anggota Partai Aceh dengan mengangkat Muallim Jamal Atau Jamaluddin Jalil Dari Partai Aceh, Dengan Wakilnya Misbahul Munir Yang Juga Partai Aceh Untuk Memimpin

DPRK Aceh Utara Untuk Masa Jabatan 2009 Sampai 2014.

Pada Periode 2014 Sampai 2019 Partai Aceh Kembali Memenangkan Pesta Demokrasi, pada periode ini Ismail A.Jalil, SE dipercayakan memimpin lembaga DPRK Aceh Utara Dengan Di Bantu Oleh Tiga Orang Wakil Ketua, Yaitu H. Mulyadi, CH dari Partai Persatuan Pembangunan, H. Saifuddin, SH Dari Partai Nasional Demokrat Dan Abdul Mutaleb, S.Sos Atau Taliban Dari Partai Aceh. DPRK Aceh Utara Masa Jabatan Tahun 2014 - 2019 Telah dilantik pada tanggal 01 September 2014 yang berjumlah 45 Orang Dengan Komposisi : Partai Aceh : 24 Kursi, PPP : 6 Kursi, Partai Nasional Demokrat: 5 Kursi, PAN: 3 Kursi, PNA: 2 Kursi, Partai Golkar: 2 Kursi, PKB, Demokrat, dan Gerakan Indonesia Raya, masing-masing: 1 Kursi.

Profil Pegawai

Berikut di deskripsikan profil responden penelitian yakni 35 orang pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Utara. Baik dari sisi usia, jenis kelamin dan pendidikannya. Berdasarkan data table 4.1, tampak bahwa pegawai di DPRK Kabupaten Aceh Utara, umumnya berusia 40-49 tahun, masih dalam usia produktif yang mampu bekerja lincer dan menyelesaikan tugas-tugas di Sekretariat DPRK.

Tabel 1. Usia Responden (Pegawai)

Umur	Jumlah	Persen
< 40	10	28,57
40-49	17	48,57
50-59	6	17,14
>60	2	5,71
Jumlah	35	100

Sumber: Sekretariat DPRK Aceh Utara, 2018

Sementara itu, dari 35 orang pegawai Sekretariat DPRK, terdapat 62,86 persen laki-laki dan lainnya perempuan, jadi dominan laki-laki. Tetapi dari kualitas pendidikannya msih belum maksimal, karena antara lulusan Perguruan Tinggi dan SLTA masih seimbang (Tabel 2). Oleh karena itu, perlu diberikan pendidikan dan latihan agar mampu menunjang pekerjaan dan teknologi di zaman sekarang.

Tabel 2. Pendidikan Responden (Pegawai)

Pendidikan	Jumlah	Persen
S1	5	14,29
Diploma	10	28,57
SLTA	17	48,57
SMP	2	5,71
Jumlah	35	100

Gambaran tentang Motivasi Kerja Pegawai

Dari hasil data yang diperoleh melalui penilaian 35 pegawai tentang motivasi kerjanya, diperoleh jumlah skor penelitian untuk variabel motivasi kerja ini, adalah dengan memberikan skor jawaban responden masing-masing: Sangat Setuju = skor 5, Setuju = skor 4, kurang setuju = skor 3, dan tidak setuju = skor 2, serta sangat setuju = skor 1, maka Skor Penelitian dari 6 item dalam kuesioner, diperoleh: 847. Sedang skor ideal (skor maksimum) adalah 1050. Berdasarkan data diatas, maka motivasi kerja, telah dicapai sebesar 80,67 %. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan tingkat motivasi kerja yang optimal.

Gambaran tentang Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh skor penelitian 1430, Sedangkan skor ideal (skor maksimum), sebesar 1750, sehingga pencapaian kondisi lingkungan kerja yang diharapkan mencapai 81,71 persen. Dari hasil ini sudah menunjukkan tingkat yang baik, walaupun masih bisa dioptimalkan lagi.

Gambaran Tentang Kinerja

Hasil pendataan sekunder tentang Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Utara, dengan menggunakan data tahun 2017, diperoleh dari perhitungan 60% Sasaran kerja pegawai ditambah 40% dari perilaku kerja, maka nilai kinerja memiliki rata-rata 81,6 dengan nilai terbesar 88,7 dan terkecil 75,3 serta keragaman (Varians) nya adalah 10,8 point. Jadi kinerja pegawai masuk kategori baik, walaupun belum optimal. Karena terdapat 7 pegawai (20 persen) kinerja atas dasar nilai SKP-nya yang dibawah nilai 80.

Model Regresi Antar Variabel Penelitian

Seperti disebutkan dalam rancangan analisis, maka analisis masalah yang diteliti menggunakan analisis regresi berganda, karena terdapat 2 variabel bebas (X), dengan persamaan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$. Hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Packect and Social Solusion*). Maka hasilnya, diperoleh:

Tabel 3 Taksiran Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.623	3.428		9.518	.000
	Motivasi	0.217	0.095	.208	2.297	.028
	Lingkungan	1.071	0.125	.778	8.581	.000

Dari tabel 3 diatas, maka bentuk model regresinya :

$$Y = 32,623 + 0,217 X_1 + 1,071 X_2$$

(X_1 = Motivasi kerja, X_2 = Lingkungan Kerja)

Dari model regresi diatas, maka nilai koefisien regresi bernilai positif. Sehingga dapat menjelaskan bahwa varibel bebas (Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai statistik-t ini signifikans 0,028 atau 2,8 %. Jadi dengan menetapkan taraf uji atau $\alpha = 5\%$, uji signifikans untuk menolak H_{01} dan menerima H_{11} dari hipotesis yang dirancang. Sehingga, memiliki arti bahwa Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Utara, dengan tingkat signifikansi 95%.

Nilai t-hitung variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar: t-hitung = 8,581. Nilai statistik-t ini signifikans 0,00 atau 0,0 %. Jadi dengan menetapkan taraf uji atau $\alpha = 5\%$, uji signifikans menolak H_{02} dan menerima H_{12} dari hipotesis yang dirancang. Sehingga, memiliki arti bahwa Terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) Pegawai Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Utara, dengan tingkat signifikansi 95%.

Uji Simultans : Uji Secara bersamaan

Untuk membuktikan apakah kedua variabel bebas, mempengaruhi secara simultans terhadap variabel terikat (Kinerja), maka dilakukan uji – F. Hasil pengolahan data yang ditunjukkan berikut:

Tabel 4. Pengujian Model Regresi X terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.382	2	169.191	185.308	.000 ^a
	Residual	29.217	32	.913		
	Total	367.599	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4 diatas, menjelaskan bahwa nilai statistik F= 185,308 signifikans pada taraf uji (sig = 0,000). Ini berarti menyatakan bahwa model regresi berganda : $Y = 32,623 + 0,217 X_1 + 1,071 X_2$ yang dihitung sebelumnya dinyatakan signifikans atau memiliki arti dalam menjelaskan ada pengaruh kedua variabel bebas (X_1 = Motivasi kerja, X_2 = Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja (Y) .

Pembahasan

Dari semua hasil penelitian, khususnya hasil pengolahan data tentang hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti, maka berikut diungkapkan ringkasannya serta pembahasannya.

Untuk menentukan besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti dan di regresikan, maka dapat diterjemahkan dalam dua pendekatan hitungan, yakni:

1). Melalui Ukuran Koefisien Determinasi (R²)

Ukuran determinasi sebagai nilai koefisien yang menyatakan kontribusinya suatu variabel terhadap variabel lain, dengan rumus $R^2 = (r_{xy})^2 \times 100\%$.

- a). Berdasarkan hasil pengolahan, besar korelasi variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yakni:

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.959 ^a	.921	.916	.95553

Maka nilai koefisien korelasi X₁, dan X₂ terhadap Y sebesar R=0,959; Sehingga koefisien determinasinya maka $R^2 = (0,959)^2 \times 100\% = 92,1\%$, artinya sebesar 92,1% kontribusi variabel motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.

- b). Jika dihitung korelasi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Dengan rumusan korelasi pearson:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2] \cdot [n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Maka:

- (1). Korelasi antara variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) sebesar: $r_{x_1.Y} = 0,859$. Jadi korelasi kedua variabel positif dan kategorinya tinggi. Dimana kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja adalah: $R^2 = (0,859)^2 \times 100\% = 73,79\%$.
- (2). Korelasi antara variabel Lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) sebesar: $r_{x_2.Y} = 0,953$. Jadi korelasi kedua variabel positif dan kategorinya besar atau tinggi. Dimana kontribusi Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah: $R^2 = (0,953)^2 \times 100\% = 90,82\%$.

2). Melalui Model Regresi

Diketahui bentuk model regresi antara motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai yakni ;

$Y = 32,623 + 0,217 X_1 + 1,071 X_2$ maka dari model tersebut menyatakan ;

- a). Jika motivasi kerja meningkat sebesar 10 persen, maka kinerja akan meningkat sebesar $(0,217 \times 10) = 2,17$ persen.
 - b). Jika dukungan lingkungan kerja meningkat sebesar 10 persen, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar $(1,071 \times 10) = 10,71$ persen.
 - c). Pengaruh lingkungan kerja lebih tinggi dari pada motivasi kerja.
- 3). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, sama seperti penelitian terdahulu dari Mishan (2014), tentang *The Influence Of Teacher Working Motivation And Organization Culture On Teachers' Performance At The State Senior High Schools In Sibolga* (Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Di Sibolga), yang menyatakan motivasi kerja guru dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, tetapi budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi fokus perhatian otoritas pendidikan setempat. Dalam upaya memperbaiki budaya organisasi di lingkungan SMAN se Kota Sibolga. Pemerintah Pusat di daerah yang jauh haruslah memberikan perhatian yang serius untuk peningkatan kinerja. Juga penelitian dari Asri Wahyuni Shafarila, Endang Supardi (20016) tentang Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Determinan Kinerja Pegawai. Dimana Hasil penelitian menunjukkan iklim dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim dan motivasi kerja.

5. Simpulan

Berdasarkan Pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1. Tingkat pencapaian motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRK Aceh Utara, sebesar 80,67%. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan tingkat motivasi kerja yang optimal.
- 2. Tingkat pencapaian lingkungan kerja dalam menunjang kerja pegawai, sebesar 81,71%. Dari hasil ini sudah menunjukkan tingkat yang baik, walaupun masih bisa dioptimalkan lagi.

3. Dari analisis Regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan model hubungan kedua variabel adalah:

$$Y = 32,623 + 0,217 X_1 + 1,071 X_2$$

(X_1 = Motivasi kerja, X_2 = Lingkungan kerja)

4. Besar korelasi Korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,859. Yang menyatakan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja adalah: 73,79 %. Sedangkan korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar: 0,953. Yang menyatakan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 90,82 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, (2006). *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta Jakarta.
- Bambang Guritno dan waridin (2005), Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966 Formal Organization San Fransisco. (dalam Journal of Applied Psychology 2009 Vol. 94 No. 4. 927 –944 .
- Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi pertama, kencana prenada media group, Jakarta.
- Ghozali Imam, (2002). *Variat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnely (1996), *organisasi dan manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati Damodar N., (2003) “*Basic Econometrics*” fourth edition McGraw-Hill.
- Joko Purnomo (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara, [http : Jurnal Daya Saing_8_4 doc](http://Jurnal.Daya.Saing_8_4.doc). Diakses : 12-07-2008
- S. Komaruddin. (2006). *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, Imma Helianti. (2004). Studi korelasional antara kecerdasan Adversity dan Motivasi berprestasi dengan kinerja Lembaga *Jurnal Pendidikan Penabur*; No.02/thn III/ Maret 2004,p19).
- Mahsun, Mohammad, (2006). *Pengukuran Kinerja sector Publik*, Cetakan penerbit BPFE. Yogyakarta.Pertama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001), *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Tenth Edition. South Western: By homson Collection. New York.
- Rivai dan Basri (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*.Rajagrafindo Persada .Jakarta.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, (2006) *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Ruky S. Achmad (2001:7). *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Sarwono Jonathan, (2007), *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta : Andi Offset
- Stephen P Robbins, (2006).*Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesembilan. Bandung: Penebit Alfabeta.
- Umar, (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*