

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan
Kepuasan Kerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood)**

Eva Nurhalipah¹, Arif Haryana², Nurminingsih³

*Program Studi Administrasi Bisnis Program Magister Universitas Respati Indonesia
email: eva.nurhalipah95@gmail.com, arifharyana@gmail.com, nings@urindo.ac.id*

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja PT. Kaliaren jaya Plywood masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan adanya keluar masuk karyawan setiap bulannya, dimana hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya lingkungan kerja dan reward. Hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini responden berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis varians yaitu Partial Least Square (PLS). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja,, reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Reward, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The problem of the research was work motivation and job satisfaction PT. Kaliaren Jaya Plywood has low, it was showed with the employee outflow every month, it could be caused by various factors such as work environment and reward. The hypothesis of the research was the work environment had a significant effect on work motivation, reward had a significant effect on work motivation, work environment had a significant effect on job satisfaction, reward had a significant effect on on job satisfaction, work motivation had a significant effect on job satisfaction. The method of the reserach used quantitative method. In reserach, the response and amounted to 100 people. Data collection techniques in this reserach used questionnaires. Method that can be used in this research is to use analysis of Structural Equation Modeling (SEM) based variance Partial Least Square (PLS). From result of hypothesis test indicated that work environment had significant effect on work motivation, reward had significant effect on work motivation, work environment had no significant effect on job satisfaction, reward had no significant effect on job satisfaction, and work motivation had significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Reward, Work Motivation, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap lingkungan bisnis dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2012:6). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang sangat menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan 2007:202).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja salah satu nya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu keadaan yang ada di sekitar seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya dan menjalankan suatu tugasnya, lingkungan kerja ini mempunyai

pengaruh atas kemajuannya suatu organisasi dan instansi. Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah salah satunya Reward. Reward adalah suatu imbalan atau suatu penghasilan karyawan yang diberikan dari pihak perusahaan kepada karyawan baik secara bentuk material atau non material. Reward diberikan dengan tujuan untuk mengapresiasi kepada karyawan yang berprestasi supaya karyawan tersebut loyal kepada perusahaan tempat bekerjanya.

PT. Kaliaren yang beralamat di Jalan Raya Caracas – Mandirancan KM 1. RT 28 RW 10 Desa Sampora Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan, Jawa Barat merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kayu lapis. Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai perusahaan yang mengharapkan tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia nya agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi sekitarnya di mana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Reward

Reward adalah hasil – hasil atas apa yang sudah diperoleh dari pekerjaan yang diberikan bisa berupa upah atau gaji bahkan insentif yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standard dan melebihi target kinerja yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

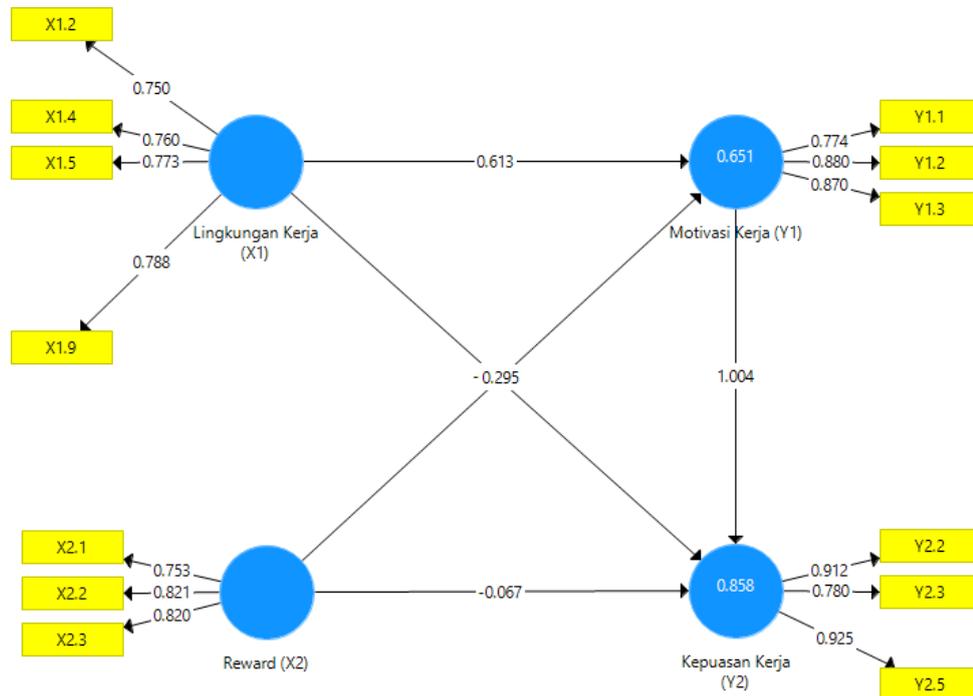
Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Kaliaren Jaya Plywood yang beralamat yang beralamat di Jalan Raya Caracas – Mandirancan KM 1.

RT 28 RW 10 Desa Sampora Kecamatan Cilimus Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kaliaren Jaya Plywood. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi penelitian yakni seluruh karyawan yang berjumlah 100 yang ditetapkan menjadi sampel sehingga teknik pengambilan sampel yang tepat adalah total sampling. Pengumpulan diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan software partial least square (PLS). Adapun tahap-tahap pengujiannya *outer* dan *inner model* meliputi *uji Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *R-square* dan *path koefisien*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan outer model penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Outer Model



Sumber : SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, reward, motivasi kerja dan kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai outer loading > 0.70. Hal tersebut berarti butir-butir pernyataan dalam variabel lingkungan kerja,

reward, motivasi kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.830	0.750	0.907	0.590
Reward (X2)	0.719	0.308	0.841	0.638
Motivasi Kerja (Y1)	0.796	0.343	0.880	0.710
Kepuasan Kerja (Y2)	0.844	0.237	0.852	0.766

Sumber : Data diolah SEM – SmartPLS

Hasil pengolahan uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja, *reward*, motivasi kerja dan kepuasan kerja didapatkan nilai *Composite Reliability (CR)* untuk semua konstruk lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Selanjutnya Menurut Hair *et., al* (1998), direkomendasikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua konstruk harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai akar dari *AVE* untuk setiap konstruk adalah lebih besar dari 0,5 atau lebih.

Dengan demikian hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* semua *reliable*. Berdasarkan hasil seluruh uji instrument dari uji validitas dan reliabilitas dinyatakan bahwa semua butir pernyataan memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam instrument penelitian.

Selanjutnya Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap Dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2
R-SQUARE

	R-square
X1	
X2	
Y1	0,858
Y2	0,651

Sumber: Ouput SmartPLS 3, data primer diolah 2020

Tabel di atas memberikan nilai 0,858 untuk konstruk Motivasi kerja yang berarti bahwa lingkungan kerja dan reward mampu menjelaskan varians

motivasi kerja sebesar 85,8%. Nilai R juga terdapat pada Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, reward dan motivasi kerja yaitu sebesar 0,651

Tabel 3 Hasil
Uji Hipotesis

	Original Sample Estimasi(O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
H1 : Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.613	0.617	0.082	7.464	0.000
H2 : Reward (X2) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.295	0.300	0.092	3.194	0.001
H3 : Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y2)	-0.050	-0.061	0.075	0.677	0.499
H4 : Reward (X2) -> Kepuasan Kerja (Y2)	-0.067	-0.066	0.045	1.497	0.135
H5 :Motivasi Kerja (Y1) -> Kepuasan Kerja (Y2)	1.004	1.015	0.056	17.811	0.000

Sumber : Data diolah SEM-Smart-PLS

A. H1 : Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan motivasi kerja (Y1) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 7,464 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,613 yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan motivasi kerja (Y1) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh dengan motivasi kerja (Y2) Diterima.

B. H2 : Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Reward (X2) dengan motivasi kerja (Y1) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 3,194 ($> 1,96$). Nilai *original*

sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,295 yang menunjukkan hubungan antara Reward (X2) dengan motivasi kerja (Y1) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Reward (X2) berpengaruh dengan motivasi kerja (Y2) Diterima.

C. H3 : Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y2) adalah tidak signifikan dengan T-Statistic sebesar 0,677 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar -0,050 yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y2) adalah negatif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam

penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh dengan kepuasan kerja (Y2) Ditolak.

D. H4 : Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Reward (X2) dengan kepuasan kerja (Y2) adalah tidak signifikan dengan T-Statistic sebesar 1,497 (< 1,96).

Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar -0,067 yang menunjukkan hubungan antara Reward (X2) dengan kepuasan kerja (Y2) adalah negatif. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Reward (X2) berpengaruh dengan kepuasan kerja (Y2) Ditolak.

E. H5 : Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja (Y1) dengan kepuasan kerja (Y2) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 17,811 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,295 yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja (Y1) dengan kepuasan kerja (Y2) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi (Y1) berpengaruh dengan kepuasan kerja (Y2) Diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T – Statistic sebesar 7,464 ($>1,96$). Nilai *original sample*

estimate adalah positif yaitu sebesar 0,613 yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan motivasi kerja (Y1) adalah positif.

Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T – Statistic sebesar 3,194 ($>1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,295 yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja (X2) dengan motivasi kerja (Y1) adalah positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T – Statistic sebesar 3,677 ($<1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah negatif yaitu sebesar 0,050 yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan motivasi kerja (Y2) adalah negatif.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T – Statistic sebesar 17,811 (>1,96). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,295 yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja (Y1) dengan motivasi kerja (Y2) adalah positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, Asif Mahmood (2010), Hasnur Wasyahdio (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja

- berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak baik pada motivasi kerja dan pada kepuasan kerja.
 - b. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan reward dan memberikan balas jasa yang adil dan layak. Hal ini dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja

- c. Perusahaan seharusnya mengerti dan mengetahui apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa lebih puas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang karyawan rasakan.
2. Bagi Penelitian Mendatang
 - a. Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel penelitian sehingga motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood bisa lebih meningkat.
 - b. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang lingkungan kerja, reward, terhadap motivasi kerja dan terhadap kepuasan kerja PT. Kaliaren Jaya Plywood agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
 - c. Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan metode analisis data dengan PLS. Oleh karena itu penelitian selanjutnya menggunakan metode analisis lainnya seperti LISREL, AMOS, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Penerbit
Universitas Diponegoro.
- Agus Ahyari, 1994. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi 4*, Yogyakarta. BPFE UGM.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Burhan Nurgiyantoro dkk. 2004. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku
- Seru. Dimiyati dan Mudjiono. 2002. *Motivasi Kepemimpinan*. Jakarta
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang,
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Statistic Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghouzali, Saydam.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Haedar¹, Saharudin², Herlangga. H³, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo*.
- Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hamdi, Asep Saepul. E. Bahruddin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, Yogyakarta : Deepublisher.
- Hasnur Wansyahdio, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja*

*terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada Pabrik
PT. Eka Dura Indonesia*

- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2006. *Pengantar Statistika*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI no. 261/Menkes/SK/II/1998 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja.
- Luthans, 2001, *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi : Yogyakarta.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi : Yogyakarta.
- Malayu, Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mukrodi dan Komarudin, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Asuransi Jiwa Mega Life*.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S.. 2002. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- _____. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi
- Rasfiani Damsjik, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Kabupaten Donggala*.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa : Putri Izzati, Jakarta : Salemba Humanika.
- Rivai, Viethzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)* Jakarta : Erlangga
- Rochaety, dkk. 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis dcengan Aplikasi SPSS*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

- Sandi J¹ , Djumadi² , Anwar Alaydrus³ , 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMA Negeri 2 Sendawar.*
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Satu, Cetakan Ke Depuluh Satu.* Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja.* <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.* Bandung : Refika Aditama.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian.* Jakarta : Rineka Cipta. Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Pendidikan.* Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Kedua,* Kencana, Jakarta.
- Sihombing, 2001. *Manajemen Produksi,* BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007 *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta : PT. Gramedia
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. *Statistic untuk penelitian.* Bandung : Alfabeta
- _____. 2013. *Statistic untuk penelitian.* Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : PT Raja Grafindo Parsada
- Wursanto, Ignatius. 2003.

Dasar-Dasar Ilmu

Organisasi. Yogyakarta

: Andi.