

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri)

Kasih Rahayu
Universitas Islam Kediri
qhueen.rahayu@gmail.com

Eni Srihastuti
eny.srihastuty@gmail.com

M. Alfa Ni'am
alfa_niam69@yahoo.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu probability sampling. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi, uji f dan uji t . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t hitung sebesar 16,331 dengan signifikansi 0,000. 3) Pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t hitung sebesar 5,593 dengan signifikansi 0,000. 4) Pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian upah terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t hitung sebesar 3,609 dengan signifikansi 0,000. 5) Yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,676.

Keywords: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, pemberian upah dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah satuan kerja pelaksana daerah yang memberikan pelayanan dibidang kesehatan. Pelayanan kesehatan adalah setiap kegiatan untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kesehatan, dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh lapisan masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Gambiran Kota Kediri merupakan salah satu sarana kesehatan yang memiliki peranan yang strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Dalam era globalisasi sekaligus untuk mendukung keberhasilan pembaharuan kebijakan pembangunan kesehatan, maka Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran diperlukan sumber daya berkualitas, dengan menggunakan sumberdaya yang ada, diharapkan Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri menghasilkan suatu *output* yang maksimal berupa jasa untuk meningkatkan pelayanan. Hal ini sesuai dengan misi rumah sakit yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan, menjadikan rumah sakit pusat rujukan pelayanan kesehatan untuk wilayah Kediri dan sekitarnya, dan meningkatkan kapasitas SDM. Untuk permasalahan tersebut harus disadari bahwa keberhasilan disebabkan karena sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut tenaga yang trampil.

Motivasi kerja adalah konsep perilaku yang mencakup kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan potensi agar dapat mencapai tujuan tertentu, motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak ada dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dirinya. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Lingkungan kerja adalah yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, akses internet, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pemberian upah mempunyai dampak penting terhadap kinerja dan semangat karyawan. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Besar upah yang diberikan kepada karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu

kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. 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.

Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri adalah Rumah Sakit yang bergerak dibidang jasa yang terletak di Jalan Kapten Piere Tendean No. 16 Kelurahan Pakunden Kecamatan Pesantren, Kota Kediri. Dalam rangka mencapai visi, misi dan mottonya Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Tidak semua karyawan rumah sakit diberikan tugas sesuai dengan tupoksinya oleh atasan, dengan demikian tugas sering tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disebabkan karena tugas atau pekerjaan yang diberikan merupakan pekerjaan baru yang masih memerlukan bimbingan dan motivasi untuk penyelesaian tugas tersebut.

Motivasi disini bisa berupa pemberian semangat kepada karyawan dalam bentuk sapaan, senyuman ataupun ucapan yang membuat mereka mau bekerja keras, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja di RSUD Gambiran Kota Kediri dapat dilihat dari fasilitas dan sarana prasarana gedung kantor yang kurang memadai seperti akses internet sehingga membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

Pemberian upah di RSUD Gambiran Kota Kediri berdasarkan kemampuan anggaran pendapatan belanja daerah yang telah ditetapkan. Besarannya sangat jauh dari UMR (Upah Minimum Regional) yang telah ditetapkan oleh Walikota Kediri. Sehingga kinerja karyawan non PNS di RSUD Gambiran Kota Kediri kurang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri)".

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Non PNS) pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Non PNS) pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian upah terhadap kinerja karyawan (Non PNS) pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pemberian upah terhadap kinerja karyawan (Non PNS) pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2010:110) Motivasi menitikberatkan pada bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka berkehendak untuk bekerja keras dengan mencurahkan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Satrianegara (2013:163) Daya dorong di luar diri seseorang tersebut harus dapat ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluar diri seseorang tersebut turut mempengaruhinya.

Semua perusahaan mempunyai kesamaan tujuan dalam pemberian motivasi yaitu untuk mendorong dan merangsang individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi teori hierarki kebutuhan dari Maslow.

1. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety-need*)

Kebutuhan bebas dari ancaman, yaitu keamanan dari kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan non fisik meliputi perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan asuransi kesehatan.

2. Kebutuhan Sosial (*social – need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, berinteraksi, dan cinta. Dalam organisasi berkaitan akan adanya kebutuhan bekerja dalam kelompok yang kompak dan memiliki supervisor yang mendukung.

3. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahliannya serta kinerjanya.

4. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization- need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi diri untuk menunjukkan kemampuan, ketrampilan dan potensi dirinya. Kebutuhan aktualisasi diri ini cenderung meningkat potensinya, karena didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:183) Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) Lingkungan kerja adalah kesatuan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi dan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya secara perseorangan maupun kelompok atau tim. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik yang ada di sekitar karyawan, maka karyawan akan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja.

Nitisemito (2008:159) mengungkapkan adanya indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan suatu pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja itu sendiri. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, dapat memicu semangat kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling sirik diantara sesama rekan kerja, melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, seorang karyawan akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam beinteraksi.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Dengan adanya kelengkapan fasilitas kerja, juga memicu hasil kerja karyawan, dan bisa saja menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini yang dimaksud bahwa peralatan yang digunakan mendukung kelancaran kerja lengkap dan canggih.

Pemberian upah

Menurut Robbins dan Coulter (2009:134) Terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas upah. Kompensasi tidak langsung terdiri atas tunjangan natura, jaminan sosial, dan jaminan keselamatan kerja.

Tujuan dari pemberian upah adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan upah karyawan, dan mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan.

Indikator upah menurut Hasibuan (2009:135) sebagai berikut :

1. Menjaga keberadaan karyawan.
Tingkat upah yang tidak kompetatif bisa membuat banyak karyawan yang kompeten memilih untuk keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus tetap di jaga agar tetap kompetatif.
2. Kesesuaian upah dengan beban kerja dan tanggung jawab.
Apabila seseorang karyawan telah melebihi target dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik maka akan diberikan *reward* tersendiri.
3. Menjaga semangat kerja karyawan. Dalam memberikan apresiasi kepada karyawan yang mampu menjaga stabilitas perusahaan bahkan dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan. Dengan demikian, dapat menjaga semangat kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2009:160) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas usaha, kecakapan dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kinerja karyawan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, bisa dinyatakan dalam bentuk jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

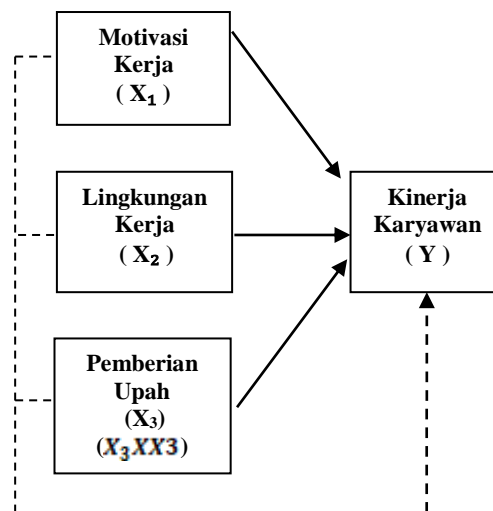
3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu, yang dinyatakan dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan keterikatan karyawan dengan instansi yang dinyatakan dalam bentuk tanggung jawab.

Sedangkan desain penelitian sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Hipotesis

H1: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri.

H3: Diduga pemberian upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri.

H4: Diduga motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pemberian upah terhadap kinerja karyawan di RSUD Gambiran Kota Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 189 responden. Skala pengukuran dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda serta uji T dan uji F dengan bantuan SPSS 16.0.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut $< 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penguji ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rumah sakit memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk menggunakan kemampuannya untuk bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penguji ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar karyawan yang harmonis, akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain itu, hubungan antara karyawan dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Sehingga dapat

dikatakan lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar $0,000$ tersebut $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penguji ini secara statistik membuktikan bahwa pemberian upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pemberian upah karyawan, maka semakin tinggi kinerjakaryawan. Sebaliknya semakin rendah pemberian upah, maka semakin rendah kinerjakaryawan. Sehingga dapat dikatakan pemberian upah mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar $0,000$ tersebut $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *Adjusted R Square* $87,2\%$. Dengan demikian menunjukkan bahwa adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar $87,2\%$ dan sisanya yaitu $12,8\%$ dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dengan nilai beta sebesar $0,676$.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar $16,331$ dengan signifikansi $0,000$.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar $5,593$ dengan signifikansi $0,000$.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian upah terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,609 dengan signifikansi 0,000.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 419,210 dengan signifikansi 0,000 dan persamaan regresi $Y=4,380 + 0,557X_1 + 0,234X_2 + 0,141X_3$.
5. Berdasarkan penelitian ini motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 87,2%, dan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. Sehingga penelitian ini memberikan saran:

- a. Pada dasarnya motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Oleh karena itu motivasi intrinsik harus lebih diperhatikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja. Pemberian kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk terus mengembangkan diri, membuka peluang yang lebih terbuka untuk promosi.
- b. Rumah sakit hendaknya melakukan perbaikan terhadap fasilitas kerja seperti pemberian wifi/jaringan internet pada ruangan yang belum terjangkau jaringan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.
- c. Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan (2011), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada DISPERINDAG Kota Semarang*.
- Ghozali, Imam (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Khoiriyah, Lilik (2013), *Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji bali jayawijaya Surakarta*.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda.
- Nitisemito, Alex S (2008), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prof. Dr.H. Suparyadi, S.IP.,M.M (2015), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta :Andi.
- Robbins, Stephen P. (2008), *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Diterjemahkan Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Edisi 12. Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter (2009), *Management, New Jersey*: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012), *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Republik Indonesia (2003), *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 55. Sekretariat Negara. Jakarta. Tersedia:<https://www.Undang-undang-Republik-Indonesia-No.-13-Tahun+2003.com>. Diakses pada tanggal 15 desember 2018.
- Sugiharto, Sony (2008), *Pengaruh Upah Terhadap Kinerja KRU jalan pada CV PO Harapan Jaya Tulungagung*.
- Sutrisno, Edy (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono (2010), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-26, Bandung : Alfabeta.
- Satrianegara (2013), *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan: Teori dan Aplikasi dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah sakit* Jakarta: Salemba Medika.
- Satrianegara, M. Fais (2013), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*; Makassar: UIN Alaud.