

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA INSTALASI RAWAT INAP C (IRNA C) RUMAH SAKIT UMUM PUSAT (RSUP) SANGLAH DENPASAR

Ni Luh Putu Kartini
Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar

ABSTRAKSI

Menyadari lingkungan kerja sangat penting dan strategis di dalam menentukan keberhasilan organisasi, hal ini akan membawa dampak terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka aktivitas administratif maupun manajemen di dalam organisasi akan berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada setiap organisasi. Kondisi ini juga terjadi pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah, khususnya pegawai di Instalasi Rawat Inap C (IRNA C). Motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital pada pegawai yang bekerja di Instalasi Rawat Inap C (IRNA C) RSUP Sanglah.

Kondisi lingkungan fisik yang ada pada Instalasi Rawat Inap C (IRNA C) RSUP Sanglah masih tergolong kurang sesuai. Hal ini bisa dilihat dari penempatan peralatan dan perlengkapan kantor masih kurang teratur, belum berfungsinya pendingin ruangan dan penataan kurang maksimal. Hal ini akan menyebabkan motivasi kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap C (IRNA C) RSUP Sanglah Denpasar kurang maksimal.

Adapun rumusan penelitian ini adalah : Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Instalasi Rawat Inap C (IRNA C) RSUP Sanglah. Denpasar. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik terhadap motivasi kerja pegawai di Instalasi Rawat Inap C (IRNA C) RSUP Sanglah.

Dalam penelitian menggunakan teori lingkungan kerja fisik dari Sedarmayanti, (2001:21), sedangkan teori motivasi menurut Handoko (2003:252). Hipotesis yang diajukan : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap C (IRNA C) RSUP Sanglah.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 11,428 + 0,540x$. Koefisien determinasi 0,586 atau 58,60%. Maka dapat disimpulkan : bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Instalasi Rawat Inap C (IRNA C) RSUP Sanglah Denpasar. Saran terhadap pihak manajemen RSUP Sanglah Denpasar, untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja non fisik, seperti memberikan penghargaan dan promosi bagi pegawai yang berprestasi.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menyadari lingkungan kerja sangat penting dan strategis didalam menentukan keberhasilan organisasi, maka tingkat motivasi kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena apabila tingkat motivasi kerja pegawai rendah, maka kegiatan-kegiatan yang berupa administratif maupun manajemen di dalam organisasi akan berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada setiap organisasi.

Instalasi Rawat Inap C yang disingkat dengan IRNA C terdiri dari Angsoka I, Angsoka II, Angsoka III, dan Ruang Kamboja. Penyelenggaraan pelayanan rawat inap pasien di IRNA C bisa diwujudkan dengan baik jika terdapat fasilitas dan sumberdaya manusia yang memadai dan kompeten. Upaya mewujudkan kepuasan pasien dibutuhkan komitmen memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur oleh pemberi layanan rawat inap dan pengendalian mutu terpadu sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai seperti ruangan kerja yang sempit, tempat arsip-arsip berantakan membuat suasana kerja jadi tidak nyaman.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada IRNA C Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada IRNA C Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak manajemen untuk bahan pertimbangan dan masukan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada IRNA C RSUP Sanglah Denpasar.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Nitisemito (2003:10), *personnel management* (manajemen personalia) adalah “Suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organising sehingga efektivitas dan efesiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”. Manajemen sumber

daya manusia menurut Handoko (2001:4) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, *rekrutmen* dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2003:252), motivasi adalah : “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:219), motivasi adalah : “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada IRNA C RSUP Sanglah Denpasar, yang berlokasi di jalan Diponegoro Denpasar Bali..

3.1.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pegawai pada IRNA C RSUP Sanglah Denpasar, yaitu pada Angsoka I, Angsoka II, Angsoka III dan ruang Kamboja RSUP Sanglah Denpasar, yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Berdasarkan jenisnya data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang bersifat terukur seperti skor jawaban responden, jumlah tenaga kerja. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah Pegawai, serta jumlah skor jawaban kuesioner yang telah dikalkulasi dengan pembobotan jawaban responden.

- b. Data Kualitatif, data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak teruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Data kualitatif dalam penelitian ini termasuk gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, dan struktur organisasi.

3.2.2 Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti yang didapatkan dengan observasi langsung dan kuesioner yang disebarakan kepada responden.
- b. Data Sekunder, data yang telah dikumpulkan pihak lain, seperti jumlah Pegawai, sejarah perusahaan, struktur organisasi, data sekunder diperoleh dari data yang didapat dari Instalasi Rawat Inap C RSUP Sanglah Denpasar.

3.3 Populasi dan Sampel

Penentuan sampel mengacu pada pendapat Djarwanto dan Pangestu Subagyo (2000:170) yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100 maka diambil semuanya sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini jumlah populasi pada IRNA C RSUP Sanglah Denpasar berjumlah 162 orang. Karena populasi lebih dari 100 maka diambil 10-15 persen atau 20-25 persen saja.

Adapun dalam penelitian ini dipergunakan metode *proportional stratified random sampling*, yaitu suatu teknik yang digunakan bila mempunyai anggota atau unsur tidak homogen secara proportional. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2003 : 18) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

E = Nilai kritis dengan batas tinggi kesalahan yang diinginkan adalah sebesar 10 persen karena sifat populasinya heterogen dan karakteristiknya tidak diketahui secara pasti.

Jumlah populasi yang diteliti 162 orang pegawai pada IRNA C RSUP Sanglah Denpasar pada tahun 2013 yang berstatus pegawai negeri yang akan dijadikan penentuan sampel, maka perhitungan jumlah sampel yang diteliti dilakukan sebagai berikut :

$$n = \frac{162}{1 + (162 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{162}{1 + 162}$$

$$n = 62 \text{ orang}$$

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan, dan pencatatan secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti yaitu motivasi kerja pegawai pada IRNA C RSUP Sanglah Denpasar.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pegawai IRNA C RSUP Sanglah Denpasar.
- c. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
- d. Kuesioner, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada pegawai IRNA C RSUP Sanglah Denpasar untuk dimintai keterangan terhadap semua yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

- a. *Independent Variable* (Variabel Bebas), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X).
- b. *Dependent Variable* (Variabel Terikat), variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

- a. Lingkungan kerja fisik
Segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada IRNA C RSUP Sanglah Denpasar, yang secara nyata dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Motivasi kerja adalah daya perangsang bagi pegawai agar melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan

3.7 Teknik Analisa Data

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik yaitu:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, dengan rumus (Sugiyono, 2010).

$$Y = a + bX$$

Besarnya nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Di mana :

Y = Motivasi Kerja Pegawai

a = Nilai Konstan

b = Koefisien Regresi

n = Jumlah Responden

X = Lingkungan Kerja Fisik.

b. Analisis Determinasi

Menurut Sudjana (2000:246) analisis ini bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar sumbangan (kontribusi) variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja fisik dan variabel terikatnya adalah motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Di mana besarnya koefisien determinasi dinyatakan dalam prosentase. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus :

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

Di mana :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

IV. GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT UMUM PUSAT SANGLAH

4.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah (RSUP) Denpasar

RSUP Sanglah mulai dibangun pada tahun 1956 dan diresmikan pada tanggal 30 Desember 1959 dengan kapasitas 150 tempat tidur. Pada tahun 1962 bekerjasama dengan FK Unud sebagai RS Pendidikan. Pada tahun 1978 menjadi rumah sakit pendidikan tipe B dan sebagai Rumah Sakit Rujukan untuk Bali, NTB, NTT, Timor Timur (SK Menkes RI No. 134/1978).

Dalam perkembangannya RSUP Sanglah mengalami beberapa kali perubahan status, pada tahun 1993 menjadi rumah sakit swadana (SK Menkes No. 1133/Menkes/SK/VI/1994). Kemudian tahun 1997 menjadi Rumah Sakit PNB (Pendapatan Negara Bukan Pajak). Pada tahun 2000 berubah status menjadi Perjan (Perusahaan Jawatan) sesuai peraturan pemerintah tahun 2000. Terakhir pada tahun 2005 berubah menjadi PPK BLU (Kepmenkes RI NO.1243 tahun 2005 tanggal 11 Agustus 2005) dan ditetapkan sebagai RS Pendidikan Tipe A sesuai Permenkes 1636 tahun 2005 tertanggal 12 Desember 2005.

Rumah sakit (RS) adalah institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat pakar dan padat modal. Kompleksitas ini muncul karena pelayanan di rumah sakit menyangkut berbagai fungsi pelayanan, pendidikan, dan penelitian serta mencakup berbagai tingkatan dan jenis disiplin pelayanan serta dengan pasien yang sangat beragam tingkat sosial ekonominya. Karena pelayanan sangat erat kaitannya dengan pelayanan yang berorientasi terhadap pelanggan sedangkan pemberi pelayanan dalam suatu produk jasa manusia sebagai unsur utamanya, maka sumber daya manusia (SDM) yang profesional baik di bidang teknis media maupun administrasi kesehatan haruslah tetap diupayakan.

Berbagai jenis pelayanan yang tersedia di RSUP Sanglah semakin meningkat dimanfaatkan oleh masyarakat setiap tahunnya. Instalasi Rawat Inap C (IRNA C) merupakan salah satu unit yang bisa dikembangkan dalam bidang pelayanan terhadap pasien yang berstandar dunia pendidikan dokter, perawat, farmasi dan gizi, serta penelitian dan inovasi.

RSUP Sanglah Denpasar juga memiliki visi sebagai arah yang akan dituju, menjadi Rumah Sakit Unggulan dalam bidang Pelayanan, Pendidikan dan Penelitian tingkat Nasional dan Internasional. Dalam mewujudkan visi tersebut RSUP Sanglah dalam memberikan pelayanan selalu berusaha dengan segala upaya agar pelayanannya prima sehingga dapat memuaskan masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Apalagi RSUP Sanglah adalah merupakan rumah sakit rujukan utama untuk wilayah Bali, NTB, dan NTT. Disamping itu RSUP Sanglah juga selalu mengedepankan pemberdayaan sumber daya yang dimilikinya untuk bisa menghasilkan unggulan di bidang pendidikan dan penelitian kedokteran, kesehatan dan keperawatan.

Sejalan dengan perkembangan ilmu kedokteran dan tuntutan masyarakat yang makin memahami pentingnya kesehatan, RSUP Sanglah juga mempunyai misi meningkatkan derajat kesehatan yang optimal melalui a) pelayanan kesehatan yang prima; b) pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan; c) penelitian dan pengembangan ilmu kedokteran klinis dan keperawatan.

Dilihat dari tujuannya RSUP Sanglah Denpasar mempunyai tujuan agar tercapainya pelayanan kesehatan yang paripurna bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, meningkatkan kemampuan etika dan profesionalisme sumber daya manusia rumah sakit melalui pendidikan, dihasilkannya penelitian yang bermanfaat, terwujudnya kesejahteraan pegawai, kepentingan pasien adalah yang utama, *tat twam asi*, bekerja adalah team work, dan mempersembahkan kinerja terbaik, serta sebagai insan pembelajar.

V. PEMBAHASAN

5.1. Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja

Analisis terhadap penilaian lingkungan kerja fisik pada IRNA C Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar, diklasifikasikan yaitu jawaban SS (sangat setuju), jawaban S (setuju), jawaban TS (tidak setuju), jawaban STS (sangat tidak setuju). Distribusi frekuensi jawaban masing-masing indikator variabel lingkungan kerja fisik dari 62 responden pada IRNA C Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar tergolong dalam kategori setuju dengan rata-rata skor 3,39.

Sedangkan analisis motivasi kerja dari 7 indikator variabel motivasi kerja tergolong dalam setuju rata-rata skor 3,36. Hal dapat memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja fisik yang baik memberikan respon positif terhadap motivasi kerja pada IRNA C Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar.

5.2 Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada IRNA C Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar

Berdasarkan out-put program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 20.0 for windows diperoleh persamaan regresi : $Y = 11,428 + 0,540x$. Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dengan peningkatan lingkungan kerja fisik satu satuan, akan menaikkan motivasi kerja pegawai sebesar satu satuan. Ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada IRNA C Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar.

Berdasarkan analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 58,60%. Artinya lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 58,60%, sedangkan sisanya 41,40% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada IRNA C Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,540 dan lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan (kontribusi) sebesar 56,60%.

6.2 Saran

Pihak manajemen atau kepala bagian ruangan IRNA C lebih meningkatkan lingkungan kerja fisik, khususnya penataan ruang secara lebih baik, sehingga pergerakan antar pegawai lebih leluasa.

Selain meningkatkan lingkungan kerja, pihak manajemen harus memperhatikan selain lingkungan fisik, seperti meningkatkan komunikasi, pemberian *rewards*, dan memberikan kesempatan bagi tenaga paramedis mengikuti pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri Sofyan. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi, Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Penerbit Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Nata Wirawan I Gusti Putu. 2002. *Cora Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi Kedua, Denpasar: Keraras Emas.
- Nitisemito Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia,
- Prasetyo Dicky. 2005. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bidan Praktek Swasta di Kabupaten Jembrana*, Skripsi Sarjana SI Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produksi Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian Cetakan Keenam*. Bandung : Alfabeta.
- Umar Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Wijaya Kusuma, I Gusti Ngurah, 2005. *Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Garment CV*. Alfabet Denpasar. *Skripsi Sarjana SI Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar*.
- Winardi. 2001. *Azas-Azas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.