

# **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD SANJIWANI GIANYAR)**

Oleh :

**NI MADE MIARTINI**

## ***ABSTRAKS***

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Gianyar sebagai tempat penelitian merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah di Kota Gianyar yang sedang berbaur dan bersaing dengan usaha sejenis dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Gianyar dituntut untuk meningkatkan motivasi karyawan, lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja dalam pelayanan, pada pasien serta memahami kebutuhan pasien dan memperhatikan keluhan pasien. Manajemen harus mengetahui hal-hal apa saja yang dianggap penting oleh pasien sehingga dituntut untuk selalu menghasilkan kinerja (*performance*) khususnya aspek motivasi dan lingkungan kerja karyawan sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar ? 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar ? 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar ?  
sedangkan tujuan penelitian : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan dengan teknik (*Accidental Sampling*). Sebanyak 90 orang responden. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuisisioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Berganda, Uji F dan Uji t.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $3,648 > 1,663$ ), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $11,146 > 1,663$ ), pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel ( $226,892 > 3,101$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa “Motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar”

*Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

## PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009:202) merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pengaruh potensial motivasi atas kinerja dapat memberikan perubahan pada kemampuan karyawan, sehingga apabila motivasi rendah maka kinerja para karyawan juga menurun seakan-akan rendah. Menurut Mitchell (Winardi,2004.a:29) "motivasi merupakan penyebab langsung perilaku sehingga bila saja perilaku efektif maka akibatnya adalah kinerja yang tinggi. Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi pegawai seperti yang dikemukakan Kreitner dkk (Winardi,2004.b:23), "dengan semakin bertambahnya tenaga paruh waktu yang cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dibandingkan dengan pegawai penuh waktu" di samping itu hasil studi observasional menunjukkan orang-orang bekerja hanya 49% dari hari kerja normal dan banyaknya praktek administrasi yang dapat memberikan rangsangan menurun sehingga kinerja pegawai secara umum menurun atau rendah.

1. Ruang pelayanan dimasing-masing *poly* yang berjumlah 6 ruangan masih belum *representative*.
2. Antrean masyarakat yang mauberatcukuppanjangsehinggatimbulkesanbukansembuhmalahtambahsakit.
3. Pelayanan pengambilan obat masih belum optimal yang ditandaidenganantreancukuppanjang. Dan kadang-kadangketikamasyarakat sudah mengantredarinasoiketika diajukan resepnya kepetugas ob

at ternyata resep obat yang diberikan oleh dokter di  
*polys* sudah habis dan untuk sementara disarankan membelinya lebih dahulu di apotek luar.

4. Pelayanan yang diberikan masih belum optimal.

beberapa permasalahan yang terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sehingga dari pemaparan tersebut rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar ?.
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar ?.
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar ?

Maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

## **KAJIAN PUSTAKA**

T. Hani Handoko (2003:252) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

Veithzal Rivai(2008:457), mengatakan bahwa Motivasi adalah sebagai berikut :”Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.”

Sedangkan menurut Arep dan Tanjung (2003:12) mengatakan: ”motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja ”. Seseorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, diperlukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai serta dihargai sesuai cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

## **KINERJA**

Menurut Gillbert (Siagian,2005:132) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Mangkunegara (2006:67) mengatakan bahwa pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah ”hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya” Jadi kinerja merupakan hasil dari usaha yang dicapai seorang baik berupa produk atau jasa, sesuai dengan beban kerja atau pekerjaan yang diberikan organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007 : 2) pengertian kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Amirullah (Winardi,2004.a:168) prestasi kerja (*Job performment*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **LINGKUNGAN KERJA**

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja ,metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana,2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar Jalan Ciung Wanara Gianyar. Adapun objek dalam penelitian ini adalah Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

### **DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

- a. Motivasi (X1) Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat 44 ni hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergar 44 tuasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.
- b. Lingkungan Kerja (X2) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

- c. Kinerja (Y) mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi).

### **SAMPEL**

Mengingat keterbatasannya waktu, Jumlah karyawan yang begitu banyak dan kesibukan pelayanan pada RSUD Sanjiwani Gianyar, Pada Penelitian ini dilakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling Aksidental (*Accidental Sampling*). Sampling Aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila orang yang ditemukan pada waktu menentukan sampel cocok dengan yang diperlukan sebagai sumber data. Pada penelitian ini Penulis mengambil Sampel 90 orang dari Populasi 750 orang karyawan pada RSUD Sanjiwani Gianyar.

### **TEKNIK ANALISIS DATA**

Data yang diperoleh dari penelitian tentang pengaruh Motivasi, dan motivasi terhadap kinerja dapat dianalisis dengan tahap-tahap sebagai berikut :

## **ANALISIS REGRESI BERGANDA**

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan model analisis regresi linier berganda. Rumusnya adalah nampak dalam persamaan berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja

a = Intercept

$b_1$  = Koefisien regresi variabel Motivasi

$b_2$  = Koefisien regresi variabel

$b_3$  = Koefisien regresi variabel motivasi

$X_1$  = Variabel Motivasi

$X_2$  = Variabel Lingkungan Kerja

$e_1$  = Komponen residual atau error term.

## **UJI STATISTIK**

- a. Uji regresi parsial
- b. Uji regresi serempak
- c. Analisis Determinasi

## **Analisis Regresi Berganda**

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada RSUD Sanjiwani Gianyar Tahun 2015, dengan menggunakan aplikasi *SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 21.0 for windows* maka hasil analisis yang diperoleh seperti yang diuraikan pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7 : Hasil Analisis Regresi Berganda  
d.

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)       | -27.505                     | 4.434      |                           | -6.203 | .000 |
|                           | Motivasi         | .444                        | .122       | .237                      | 3.648  | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja | 1.037                       | .093       | .725                      | 11.146 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

e. Sumber: Lampiran 4 (Diolah)

f. Berdasarkan Tabel 5.17 tersebut di atas, maka persamaan regresi linier berganda adalah:  $Y = -27,505 + 0,444 (X_1) + 1,037 (X_2)$

### Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya persentase hubungan atau pengaruh variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 5.8 : Hasil Analisis Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .916 <sup>a</sup> | .839     | .835              | 2.71127                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Lampiran 4 (Diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 5.18 diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,839 atau (83,90 %). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 83,90 %. Sedangkan sisanya sebesar 16,10 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa : “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar”. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial sesuai dengan Tabel 5.17 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,648, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ) maka nilai df yang diperoleh adalah sebesar  $df=n-k-1$  atau  $df=90-2-1=87$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel adalah sebesar 1,663 (Sumber : Lampiran 5). Karena nilai t-hitung > t-tabel ( $3,648 > 1,663$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar”, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa : “Motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar”. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan (bersama-sama) sesuai dengan Tabel 5.19 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah sebesar 226,892, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan

derajat kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ) maka nilai df 1 adalah sebesar  $3-1=2$  (jumlah variabel-1) serta df 2 adalah sebesar  $df 2=n-k-1$  atau  $90-2-1=87$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil yang diperoleh untuk F-Tabel adalah sebesar 3,101 (Sumber : Lampiran 6). Karena  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $226,892 > 3,101$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa “Motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar”, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

## **KESIMPULAN**

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Jika dilihat dari pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $3,648 > 1,663$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar”
- b. Sementara hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar menunjukkan bahwa nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $11,146 > 1,663$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar”
- c. Berdasarkan hasil pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar menyatakan

bahwa nilai F-hitung  $>$  F-tabel ( $226,892 > 3,101$ ) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa “Motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sanjiwani Kabupaten Gianyar”

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2005, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Ahyari, Agus, 2004, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, BPFE, Yogyakarta.
- Bavendam, J. (2000), "Managing Job Satisfacrion" *Special Reprot, Vol 6, Bavendam Research mIncorporated, MercerIsland*, <http://www.bavendam.com>
- Djarwanto dan Pangestu S, 2000, *Statistik Induktif, Liberty*, Yogyakarta.
- Hariyanta Budi Utomo, 2011, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan STIE "Adhi Unggul Birawa"* Surakarta.
- Hani Handoko, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Heidjahman Ranupandojo dan Saud Husman, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- <Http://xa.yimg.com/kq/groups/21763098/838293117/.../Kuesioner.doc>
- Joko Purnomo, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*
- Keith Davis dan John W. Newtrom, 2004, *Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Manullang, 2001, *Dasar-dasar Management*, Ghalia, Indonesia, Jakarta
- Miftah Thoha, 2000, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, Suyatno Adi. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap kinerja Karyawan Kantor Cabang PT. Taspen Persero Kendari*. Skripsi. Kendari: Program Studi Manajemen Falkutas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo.
- Ramlan Ruvendi, 2005, *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap*

*Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian  
Bogor*

- Rivai, Harif A., 2001, *Pengaruh Kepuasan Gaji , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Intense Keluar*, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Suharsini Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.  
Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFPE, Yogyakarta
- Siagan sanding P., 2001, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,  
CV Haji Masanggung, Jakarta.
- Soeharsono Sagir, 2002, *Manajemen Prilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber  
Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Stoner, James,A.F.Freeman, R. Edwar dan Gilbert, Jr. 2000, *Manajemen Jilid  
I*, PT Prehallindo, Jakarta.
- Sudjana, 2002, *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.
- Sugiono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta
- Sukanto dan Indroyono, 2001, *Manajemen Prilaku-Prilaku Organisasi*, Erlangga,  
Jakarta.
- Tjiptono 2001, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.