
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT SINAR HUSNI MEDAN**

Bakhtiar
Universitas Islam Sumatera Utara
Email : bakhtiar_bc@yahoo.co.id

Abstract

The formulation of the problem in this research is how the influence of Work Environment, Work Facilities and Discipline on Employee Performance Sinar Husni Hospital Medan either partially or simultaneously. Population and sample of this research is all employees who amounted to 53 people. The sample of this research is all employees who amounted to 53 people. The sampling technique uses total sampling. Data collection techniques used are direct interviews and questionnaires. The result of this research is partially Work Environment variables Positive and significant to Employee Performance with $t_{count} > t_{table}$, (2,358 > 1,67), Working Facilities have positive and significant influence to Employee Performance with $t_{count} > t_{table}$, (3,721 > 1,67) and Variable Discipline have positive and significant effect on Employee Performance with $t_{count} > t_{table}$, (3,553 > 1,67). Simultaneously, the Work Environment, Working and Discipline variables have positive and significant effect on Employee Performance with $F_{count} > F_{table}$, (12,458 > 2,76). The value of R^2 (RSquare) is 0.643, which means that the variable of Work Environment, Working Facilities and Discipline have positive and significant impact on Employee Performance at Sinar Husni Hospital Medan 64,30%, and the rest 35,70% again, influenced by factor - other factors not examined.

Keywords: *Work Environment, Working Facilities, Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana. Rumah Sakit merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh kepada masyarakat

dalam bidang pelayanan kesehatan, yakni tuntutan akan pelayanan kesehatan yang semakin baik. Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu jasa pelayanan kesehatan rumah sakit adalah pegawai, lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan tugas pegawai, apabila lingkungan kerja kondusif maka pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja pegawai.

Disamping lingkungan kerja, fasilitas kerja juga merupakan faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Suad Husnan (2002: 187), "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang perlu diperhatikan karena juga dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan”**.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sinar Husni Medan yang berlokasi di Jl. Veteran Gg. Utama Psr. V Helvetia, Deli Serdang, Indonesia. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni yang berjumlah 53 Orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai peluang/estimasi yang sama untuk menjadi sampel. Menurut Arikunto (2000), Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-24% atau lebih. Dengan demikian merujuk dari pernyataan diatas maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 53 orang.

3. Metode Pengumpulan dan Analisis data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui angket (*Questioner*), yaitu dengan

menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yaitu yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Yaitu metode yang dipergunakan data-data yang berbentuk angka serta mempergunakan metode/teknik-teknik statistik dalam pengambilan data. Metode statistik yang dipergunakan adalah :

a. Uji Validitas

Tujuan dari dialkukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pertanyaan dengan totalnya (r-hitung) dengan r-tabel, dimana item pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$).

b. Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dependable, sehingga apabila digunakan berulang-ulang maka akan menghasilkan yang sama. Reabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 1, reabilitas dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0.60. Untuk pengujian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alfa*.

c. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Kofisien

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Fasilitas Kerja

X_3 = Disiplin

e = standard error

d. Uji-t (Uji Parsial)

Yaitu menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t= Uji tes

r=Koefisien Korelasi

n=Jumlah Sampel

Dengan Syarat :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Hipotesis Penelitian (H_a) diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Hipotesis Penelitian (H_a) ditolak

e. Uji – F (Uji Simultan)

Yaitu menguji dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini menggunakan Uji-F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{1-R^2(n-k-1)}$$

Dimana :

F= Tingkat Signifikan

R=Koefisien Korelasi Berganda

k= Jumlah Variabel Independen

n= Jumlah Data/Sampel

Dengan Syarat :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Hipotesis Penelitian (H_a) diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = Hipotesis Penelitian (H_a) ditolak

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat. Uji ini dapat dilihat dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut :

$$D=R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Determinasi

R^2 = Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel dengan menggunakan analisis faktor disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja

No	Corrected Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	0.424	0,271	Valid
2	0.453	0,271	Valid
3	0.488	0,271	Valid

4	0.352	0,271	Valid
5	0.412	0,271	Valid
6	0.547	0,271	Valid
7	0.568	0,271	Valid
8	0.532	0,271	Valid
9	0.345	0,271	Valid
10	0.512	0,271	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan terhadap kuesioner ternyata besarnya *Corrected Total Correlation* lebih besar r_{tabel} (df 53-2=51) sebesar 0,271. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,271 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 2. Hasil uji Validitas variabel Fasilitas Kerja

No	Corrected Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	0.356	0,271	Valid
2	0.432	0,271	Valid
3	0.428	0,271	Valid
4	0.514	0,271	Valid
5	0.433	0,271	Valid
6	0.651	0,271	Valid
7	0.417	0,271	Valid
8	0.527	0,271	Valid
9	0.421	0,271	Valid
10	0.514	0,271	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Variabel Fasilitas Kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan terhadap kuesioner ternyata besarnya *Corrected Total Correlation* lebih besar r_{tabel} (df 53-2=51) sebesar 0,271. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,271 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Fasilitas Kerja.

Tabel 3. Hasil uji Validitas variabel Disiplin

No	Corrected Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	0.422	0,271	Valid
2	0.434	0,271	Valid
3	0.512	0,271	Valid
4	0.522	0,271	Valid

5	0.425	0,271	Valid
6	0.623	0,271	Valid
7	0.341	0,271	Valid
8	0.512	0,271	Valid
9	0.567	0,271	Valid
10	0.643	0,271	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Variabel Disiplin diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan terhadap kuesioner ternyata besarnya *Corrected Total Corelation* lebih besar r_{tabel} (df 53-2=51) sebesar 0,271. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,271 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Disiplin.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai

No	<i>Corrected Total Corelation</i>	r tabel	Keterangan
1	0.345	0,271	Valid
2	0.536	0,271	Valid
3	0.473	0,271	Valid
4	0.414	0,271	Valid
5	0.329	0,271	Valid
6	0.515	0,271	Valid
7	0.445	0,271	Valid
8	0.438	0,271	Valid
9	0.391	0,271	Valid
10	0.438	0,271	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan terhadap kuesioner ternyata besarnya *Corrected Total Corelation* lebih besar r_{tabel} (df 53-2=51) sebesar 0,271. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,271 maka butir kuesioner layak dilakukan

terhadap kuesioner pengukur variabel Kinerja Pegawai.

2. Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas terhadap masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha-Cronbach	Keterangan
1	Lingkungan	0,756	Reliable
2	Kerja	0,852	Reliable
3	Fasilitas	0,738	Reliable
4	Kerja Disiplin Kinerja Pegawai	0.649	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil reabilitas terhadap masing-masing kuesioner pengukuran variabel penelitian diatas tampak bahwa, masing-masing kuesioner pengukuran memiliki nilai Alpha-Cronbach > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Mengacu pada hasil pengujian validitas dan reabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan dalam penelitian secara statistik layak digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena telah memenuhi validitas dan reabilitas yang dipersyaratkan.

3. Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Kerangka hubungan antara (X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y) dapat dibuat mealalui persamaan variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Untuk mengetahui nilai koefisiennya dapat dilihat dari nilai pada table *Coefficient* berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8..6484	1.755		4.682	.001
1 Lingkungan Kerja	.662	.235	.427	2.358	.015
Fasilitas Kerja	.644	.141	.691	3.721	.002
Disiplin	.626	.152	.439	3.553	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2018

Dari table berikut diketahui masing-masing koefisien jalur dari tiap variabel, dan didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8,6484 + 0,662 X_1 + 0,644X_2 + 0,626X_3 + \varepsilon$$

- Nilai konstanta sebesar 8,6484 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin diabaikan maka nilai Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan sebesar 8,6484 (asumsi faktor lain konstan).
- Koefisien X_1 sebesar 0,662 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 0,662 atau 66,20 % terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan. (asumsi faktor lain konstan).
- Koefisien X_2 sebesar 0,644 menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh sebesar 0,644 atau 64,40 % terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan. (asumsi faktor lain konstan).
- Koefisien X_3 sebesar 0,626 menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh sebesar 0,626 tau 62,60 % terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan. (asumsi faktor lain konstan).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Menggunakan Uji t

Untuk melihat besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dan tingkat signifikansi secara parsial, digunakan uji t sebagai berikut :

Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*,

diperoleh nilai t hitung 2,358 dan t tabel 1,67, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (2,358 > 1,67), dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Pengujian pengaruh variable Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,721 dan t tabel 1,67, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (3,721 > 1,67), dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Pengujian pengaruh variabel Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,553 dan t tabel 1,67, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (3,553 > 1,67), dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan Menggunakan Uji – F

Pengujian hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah variabel (X_1) dan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel (Y).

Tabel 7. Hasil Uji-F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1841.272	2	784.145	12.458	.000 ^b
Residual	1732.155	51	16.729		
Total	3573.427	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data yang diolah

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya

angka F penelitian dengan F tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan tabel, angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 12.458. Sedangkan angka F_{tabel} dihitung dengan taraf signifikansi 95% dan alpha 5% serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $dk = n-2$ atau $53-2 = 51$, maka diperoleh angka $F_{tabel} = 2,76$.

Dengan demikian nilai $F_{hitung} = 12.458 > F_{tabel} = 2,76$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Disiplin (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian ini menggunakan nilai Koefisien determinasi atau R square (R^2).

**Tabel 8. Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.643	.656	6.17742	2.472

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R Square sebesar 0.643 atau 64,30%.. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin berpengaruh sebesar 64,30 % terhadap Variabel Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Sinar Husni Medan , sisanya sebesar 35,70 % lagi dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

- Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($2,358 > 1,67$) dan pengaruhnya sebesar 0,662 atau 56,20 %.
- Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($3,721 > 1,67$) dan pengaruhnya sebesar 0,644 atau 64,40 %.
- Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($3,553 >$

1,67) dan pengaruhnya sebesar 0,626 atau 52,60 %.

- Secara simultan Variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan dengan nilai F hitung $>$ nilai F tabel ($12,458 > 2,76$).
- variabel Lingkungan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dan Disiplin (X_3) berpengaruh sebesar 64,30 % terhadap Variabel Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni, sisanya sebesar 35,70 % lagi dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Saran

- Variabel Disiplin paling kecil pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja. Untuk itu kepada pimpinan Rumah Sakit harus memperhatikan lagi disiplin para pegawai tersebut dengan cara memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin. Dengan demikian maka akan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit tersebut.
- Kepada peneliti selanjutnya kiranya dapat menambah variabel lain jika ingin melakukan penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Buchari Alma, (2001), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Cetakan Keenam, Alfabeta, Bandung.
- Faisal, (2005), *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan UGM*, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2003). *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Husnan, Suad, (2002) . *Manajemen Personalialia* . Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Henri, (2003), *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Komaruddin, Sastradipoera, (2001), *Manajemen Marketing; Suatu Pendekatan Ramuan Marketing*, Kappa Sigma, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2009), *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mardiana, (2005), *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Moekijat, (2001), *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex.S, (2001), *Manajemen Personalialia: Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nanang, Fattah, (2000),. *Landasan Manajemen*. Bandung : Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Render, Barry dan Jay Heizer. (2001). *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, (2002), *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sihombing, U, (2004). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan. Penilaian Pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*.
- Sendow. (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.
- Sedarmayanti, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gouzali (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Sugiyono, (2004), *"Metode Penelitian Statistik"*, Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, (2005), *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Suryadi Perwiro Sentoso. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy, (2006), *Pemasaran Jasa*, Bayu Media Publishing, Yogyakarta.