

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Risen Anugrah R¹, Budi Suharto², Nurlia Balqish³.

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam (STEBI) Lampung ^{1,2,3}.

Abstract

This research aims at a). To know the factors that influence the motivation of employee work in the Human Resources Development Agency of Bengkulu Province. b) to be aware of factors that affect the level of individual characteristics with the motivation level of employee work. c). To determine the presence of factors that affect the level of occupational characteristics with the motivation level of employee work. D). To determine the factors that affect the characteristics of the working situation with the motivation of employee work.

This research is a descriptive research analysis with a quantitative approach implemented by providing a list of questions relating to the research issues to the respondents. The Data analysis used in this study is a double linear regression analysis. The results showed that the individual characteristics, occupational characteristics, occupational situation characteristics positively and significantly affect the work motivation of the Human resources Development Agency. Where the motivation to increase the work of participants is 52% while the remaining 48% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: *individual characteristics, occupational characteristics, occupational situation characteristics.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan a). Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. b) Untuk mengetahui adanya faktor yang mempengaruhi dengan tingkat karakteristik individu dengan tingkat motivasi kerja pegawai. c). Untuk mengetahui adanya faktor yang mempengaruhi dengan tingkat karakteristik pekerjaan dengan tingkat motivasi kerja pegawai. d). Untuk mengetahui adanya faktor yang mempengaruhi dengan tingkat karakteristik situasi kerja dengan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada para responden. Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dimana peningkatan motivasi kerja peserta sebesar 52 % sedangkan sisanya 48 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kata Kunci : Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan.

Kata Kunci : Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan

Corresponding Author : risen.ar@stebilampung.ac.id¹, budisuharto@stebilampung. ac.id², nurlialbalqish@stebilampung.ac.id³.

PENDAHULUAN

Pengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan hal sangat sulit dan kompleks serta banyak menimbulkan masalah. Sekarang ini. Di era reformasi saat ini, di mana sistem pemerintahan yang demokratis yang dilakukan atas dasar dari kepentingan rakyat untuk kepentingan rakyat dan dilakukan oleh rakyat. Dengan demikian sumber otoritas dan kewenangan berasal dari rakyat. Akan tetapi, perubahan manajemen pemerintahan dan kenegaraan itu membawa pengaruh terhadap terjadinya perubahan dalam menata birokrasi pemerintahan. tapi faktanya saat ini banyak sekali kelemahan dalam bidang sumber daya manusia. Seperti tingginya pergantian (*turn over*) pegawai, rendahnya motivasi berprestasi dalam bekerja, rendahnya kinerja dan banyak pegawai berfikir bahwa insentif yang mereka terima lebih rendah dibandingkan dengan kompensasi di tempat lain, serta banyak lagi permasalahan lainnya. Sebagai konsekuensi pihak manajemen hendaknya memberikan porsi yang lebih banyak terhadap bidang pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak seluruh kegiatan pembangunan, keberadaan sumber daya manusia sangat strategis dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan.

Instansi atau organisasi pemerintah, memandang pentingnya bagaimana memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja menurut Hasibuan (2003:203), motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dimana kondisi kerja atau lingkungan kerja yang mendukung pasti akan memberikan kenyamanan dan keefektifan dalam bekerja. Termasuk di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, untuk dapat memotivasi kerja pegawainya upaya yang dilakukan melalui kebijakan memberikan perangsang kepada pegawai dalam bentuk motivasi kerja. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang dijalankan sebuah organisasi memiliki banyak tugas yang berbeda. Dimana data pada laporan-laporan sasaran kerja pegawai (SKP) yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Setelah diamati berdasarkan proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS setiap tahunnya mengalami perubahan bisa dilihat dari tahun 2015. Berdasarkan data yang ada bahwa seluruh pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu berjumlah 153 pegawai yang

diletakan pada tiap bidang di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Jumlah pegawai
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu

No	Bidang yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu	Jumlah pegawai	Tingkat	
			Terendah	Tertinggi
1	2	3	4	5
1.	Sekretariat BPSDM	55	76,46	88,95
2.	Widyaiswara BPSDM	20	78,34	85,50
3.	Pengembangan Kompetensi Managerial BPSDM	18	76,23	84,85
4.	Pengembangan Kompetensi Teknis Inti BPSD	15	75,43	82,32
5.	Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	17	76,84	84,54
6.	Pengembangan Kompetensi Umum dan Fungsional	18	77,24	84,43
7.	UPTD-PA BPSDM	15	76,02	86,32

Sumber : Sub Bidang TU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, 2016.

Oleh karena itu apabila sumber daya manusia yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu, mulai dari atasan sampai pegawai tingkat bawah memiliki kapabilitas, komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya maka target dan tujuan intansi organisasi akan tercapai. Karena motivasi kerja yang tinggi dari segenap pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu akan meningkatkan produktivitas pegawai yang akhirnya meningkat produktivitas intansi organisasi secara keseluruhan. Untuk dapat lebih memahami mengenai motivasi kerja, apa saja yang dapat dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. Maka perlu melakukan penelitian untuk memperlihatkan secara jelas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Sehingga menjadi objek yang sejalan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan permasalahan yang ditemui tersebut di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dengan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan

tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakainya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Selanjutnya Robbins (2009:209) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan. Menurut Munandar (2001:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, dimana tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sehingga berdasarkan beberapa pengetahuan diatas mengenai motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, mengarahkan atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada suatu tujuan.

Sedangkan Robbin (2003:208) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan. Kemudian menurut Nimran (2005:47) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil hasil yang dimaksud bisa berupa Produktivitas, Kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat pekerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Selain itu menurut Stoner dan Freeman dalam Dermantio (2009: 25) dalam beberapa hal yang dapat dijadikan alat untuk meningkatkan motivasi karyawan atau pekerja sehingga mereka dapat terdorong dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya adalah :

- a. Melibatkan atau mengikutsertakan dengan maksud mengajak karyawan untuk berprestasi secara efektif dalam proses operasi dan produksi organisasi.

- b. Komunikasi, yaitu melakukan penginformasian secara jelas terhadap tujuan yang ingin dicapai, cara-cara pencapaian dan kendala yang sekiranya akan dihadapi.
- c. Pengakuan, yang pada dasarnya berupa pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat dan wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai.
- d. Wewenang Pendelegasian, yaitu berkaitan dengan pendelegasian sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan serta kreatifitas karyawan.
- e. Perhatian Timbal Balik, yaitu berkaitan dengan pengungkapan atas harapan dan keinginan pemilik atau pemimpin dan pengelola organisasi pada karyawan serta memahami, memperhatikan dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa untuk melahirkan motivasi kerja hanya bisa dicapai dengan kesadaran bersama, serta pentingnya peran sang leader dalam memainkan peran sebagai motivator yang mampu menunjukkan arah yang benar, sehingga dapat membantu/membimbing perkembangan kelompok ke tahap kedewasaan/kemandirian dan bertanggung jawab.

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2001) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor seperti keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan akan kekuasaan, keinginan akan pengakuan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg. Menurut Porter dan Miles (dalam Stoner dan Freeman, 1992:84. Ada tiga variabel yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, yaitu: Karakteristik Individual yang berupa minat, sikap, dan kebutuhan yang di bawa oleh seseorang ke dalam situasi kerja. Terlihat relevansinya bahwa yang mendorong motivasi kebutuhan akan segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Kebutuhan juga merupakan keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani maupun kebutuhan rohani. Kebutuhan manusia tidak terbatas pada kebutuhan yang bersifat konkret (nyata) tetapi juga bersifat abstrak (tidak nyata). Misalnya rasa aman, ingin dihargai, atau dihormati, maka kebutuhan manusia bersifat tidak terbatas. Karakteristik Pekerjaan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268). Karakteristik Situasi Pekerjaan. Menurut Stoner (1989:431) karakteristik situasi kerja adalah faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan. Karakteristik situasi kerja diklasifikasikan menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*)

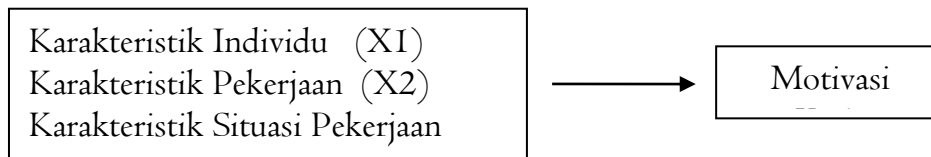
dan tindakan organisasi (*organizational actions*). Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja dan supervisor serta iklim atau suasana yang mereka ciptakan. Stoner (1989:431) membagi lingkungan kerja langsung menjadi dua komponen, yaitu: rekan kerja (*peers*) dan penyelia (*supervisor*).

Tabel 2. Variabel yang Mempengaruhi Proses Motivasi dalam Situasi Organisasi

Karakteristik Individual	Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik Situasi Pekerjaan
1. Minat 2. Sikap (contoh) : - Terhadap diri sendiri - Terhadap aspek-aspek situasi pekerjaan 3. Kebutuhan (contoh) : - Rasa aman - Sosial	1. Keanekaragaman keterampilan 2. Identitas tugas 3. Arti tugas 4. Otonomi 5. Umpan Balik	1. Lingkungan kerja a. rekan b. supervisor 2. Tindakan Organisasi a. pelaksanaan imbalan - imbalan seluruh sistem - imbalan perorangan b. iklim organisasi

Sumber : Porter dan Miles dalam stoner dan freeman (1992:84)

Dengan berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan dan konsep yang digunakan untuk itu kerangka analisis dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Maka dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis.

Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, antara lain : Karakteristik Individu (X1) Karakteristik individu meliputi

minat, sikap pada diri masing-masing, sikap pada pekerjaan, kebutuhan akan prestasi, rasa aman dan sosial. Masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya yang dibawa ke dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik sendiri bagi individu tersebut, indikator karakteristik ini meliputi kemampuan, nilai, sikap, minat dan kebutuhan. Karakteristik Pekerjaan (X2) Karakteristik pekerjaan meliputi tingkat kepuasan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jenis pekerjaan. Setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Indikator karakteristik ini meliputi variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik Situasi Kerja (X3) Karakteristik situasi kerja meliputi lingkungan yang menyangkut hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan serta kultur organisasi. Indikator karakteristik ini meliputi dengan siapa karyawan berinteraksi, kondisi fisik atau lingkungan kerja, perlakuan organisasi terhadap karyawan. Motivasi Kerja (Y) Motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pokoknya, faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu meliputi : *Achievment*, (keberhasilan pelaksanaan), *Recognition* (pengakuan), *The work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibilities* (tanggung jawab), *Advancement* (pengembangan).

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ada pengaruh tingkat karakteristik individu terhadap tingkat motivasi kerja pegawai. Semakin erat pengaruh karakteristik individu maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai.
- Ada pengaruh tingkat karakteristik pekerjaan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai. Semakin erat pengaruh karakteristik pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai.
- Ada pengaruh tingkat karakteristik situasi kerja terhadap tingkat motivasi kerja pegawai. Semakin erat pengaruh karakteristik situasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BPSDM Provinsi Bengkulu dengan jumlah karyawan 132 orang. Pada penelitian ini populasi berjumlah 132 orang yang merupakan keseluruhan Pegawai BPSDM Provinsi Bengkulu, yang kesemuanya tidak

dijadikan sampel karena jumlahnya cukup besar sehingga pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel slovin dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{132}{1 + 132(0,05)^2} = 99$$

dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%.

dalam penelitian ini yang dapat digunakan untuk menjadi sampel penelitian sebanyak 99 pegawai dari 132 pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di BPSDM Provinsi Bengkulu.

Teknik Pengambilan Sampel adalah probability sampling dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2010:64) proportionate stratified random sampling adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara :

$$\text{Jumlah sampel tiap bidang} = \frac{\text{Jumlah Sampel} \times \text{Jumlah Tiap Bidang}}{\text{Jumlah Populasi}}$$

Tabel.3. Perhitungan Jumlah Sampel

No.	Bidang	Perhitungan	Jumlah Pegawai (sampel)
1	Sekretariat BPSDM	$\frac{99}{132} \times 36 = 27$	27
2	Widyaiswara BPSDM	$\frac{99}{132} \times 20 = 15$	15
3	Pengembangan Kompetensi Managerial	$\frac{99}{132} \times 20 = 15$	15
4	Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	$\frac{99}{132} \times 16 = 12$	12
5	Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan	$\frac{99}{132} \times 15 = 11,25$	11
6	Pengembangan Kompetensi Umum dan Fungsional	$\frac{99}{132} \times 12 = 9$	9
7	UPTD-PA BPSDM	$\frac{99}{132} \times 13 = 9,75$	10
JUMLAH			99

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk meramalkan besarnya faktor yang mempengaruhi (X) terhadap peningkatan motivasi kerja (Y) dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear

antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- X_1 dan X_2 = Variabel independen
- a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

- Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

- Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

- Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diukur menggunakan Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kedua variabel, kemudian menghitung koefisien determinasi, dan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan berdasarkan pada hasil kriteria tingkat signifikansi yang telah dijelaskan di atas, juga dari teori-teori yang mendukung objek dari masalah yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka digunakan analisa Regresi Linier Berganda. Analisis data dilakukan untuk mengetahui dari masing-masing variable penelitian. Sebelumnya dianalisis terlebih dahulu mengkategorikan nilai setiap variable, maka bisa dilakukan perhitungan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Analisis yang dilakukan terhadap keterkaitan pengaruh variable karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. Adapun hasil analisis regresi tersebut diuraikan berikut ini :

Tabel 4. Hasil analisis Regresi Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

No.	Variabel Independen	Koefisien β	Nilai t		Ket.
			Hitung	Sig.	
1.	Karakteristik Individu(X1)	0,123	2,135	0,035	Signifikan
	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,261	4,950	0,000	
	K. Situasi Pekerjaan (X3)	0,177	2,740	0,007	
2.	Konstanta (a)	58,520			
3.	Korelasi Berganda (R)	0,722			
4.	Koefisien Determinasi (D)	0,507			
5.	R square (R ²)	0,522		0,000	
6.	F-hitung	34,563			
7.	F-tabel	2,70			
8.	t-tabel	3,660			

*) Signifikan pada level 0.05

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan seperti yang ditunjukkan pada tabel menjelaskan bahwa diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 58,520 + 0,123 X_1 + 0,261X_2 + 0,177X_3$$

Intepretasi persamaan di atas adalah sebagai berikut :

Nilai konstanta (intercept) sebesar 58,520 berarti bahwa jika variable karakteristik individu, pekerjaan, situasi pekerjaan sama dengan nol (0) maka motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu adalah konstan (tetap) sebesar 58,520.

Nilai koefisien b_1 (karakteristik indivindu) sebesar 0,123 berarti jika tingkat karakteristik individu semakin tinggi maka pengaruh motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu akan meningkat sebesar 0,389.

Nilai koefisien b_2 (karakteristik pekerjaan) sebesar 0,261 berarti jika tingkat karakteristik pekerjaan semakin tinggi maka pengaruh motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu akan meningkat sebesar 0,261.

Nilai koefisien b_3 (karakteristik situasi pekerjaan) sebesar 0,177 berarti jika tingkat karakteristik situasu pekerjaan semakin tinggi maka pengaruh motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu akan meningkat sebesar 0,177.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,722 yang berarti bahwa hubungan antara karakteristik indivindu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), karakteristik situasi pekerjaan (X_3) dengan motivasi kerja pegawai (Y) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu sangat erat dan hasil uji t diperoleh

nilai t-hitung untuk variable karakteristik individu sebesar $2,135 > t\text{-tabel } (1,660)$ dengan signifikansi $0,035 < \alpha (0,05)$. Serta t-hitung variable karakteristik pekerjaan sebesar $4,950 > t\text{-tabel } (1,660)$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$, dan t-hitung variable karakteristik situasi pekerjaan sebesar $2,740 > t\text{-tabel } (1,660)$ dengan signifikansi $0,007 < \alpha (0,05)$. Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variable karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Adapun nilai koefisien determinasi dimana $(D) = r^2 \times 100\% = (0,722)^2 \times 100\% = 52\%$ yang mana menunjukkan bahwa masih terhadap beberapa faktor-faktor lain yang berpengaruh di dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu selain faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan dan yang lainnya sebesar 48% seperti insentif, beban kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan untuk nilai (R^2) adalah $= 0,522$ yang berarti bahwa variasi peningkatan atau penurunan motivasi kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu sebesar $52,2\%$ dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan, sedangkan $47,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Dari hasil perhitungan diperoleh korelasi ganda (R) sebesar $0,722$. Jadi hubungan secara bersama-sama antara karakteristik individu (X_1) , karakteristik pekerjaan (X_2) , karakteristik situasi pekerjaan (X_3) dengan motivasi kerja pegawai (Y) sebesar $0,522$. Untuk mencari signifikansi hubungan secara bersama-sama antara variable karakteristik individu (X_1) , karakteristik pekerjaan (X_2) , karakteristik situasi pekerjaan (X_3) dengan motivasi kerja pegawai (Y) dicari F-hitung dengan hasil $34,563$ dengan f-tabel pada taraf uji $95\% \alpha = 0,05$ adalah $2,70$. Jadi f-hitung lebih besar dari f-tabel ($34,563 > 2,70$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan secara bersama-sama antara karakteristik individu (X_1) , karakteristik pekerjaan (X_2) , karakteristik situasi pekerjaan (X_3) dengan motivasi kerja pegawai (Y) adalah signifikan. Artinya semakin karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan serta karakteristik situasi pekerjaan akan berpengaruh dan meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Jika dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan, diketahui bahwa variable karakteristik pekerjaan memiliki koefisien regresi yang paling besar ($0,261$), sehingga dapat dikatakan bahwa variable karakteristik pekerjaan merupakan

variable yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis yang dilakukan meliputi :

- Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variable bebas secara simultan terhadap variable terkait, dalam hal ini adalah pengaruh variable karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan dengan motivasi kerja pegawai. Hasil F-hitung dengan hasil 34,563 dengan f-tabel pada taraf uji 95% $\alpha = 0,05$ adalah 2,70. Jadi f-hitung lebih besar dari f-tabel ($34,563 > 2,70$). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas (sig.) $>$ alpha 0,05 maka disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Jika probabilitas (sig.) $<$ alpha 0,05 maka disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil probabilitas sebesar 0,000. Karena probabilitas (sig) $0,000 <$ alpha 0,05 maka disimpulkan bahwa secara simultan variable karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

- Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable terikat. Dalam hal ini pengaruh variable karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variable karakteristik individu sebesar 2,135 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), serta t hitung untuk variable karakteristik pekerjaan sebesar 4,950 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), dan t hitung untuk variable karakteristik situasi pekerjaan sebesar t_{hitung} 2,740 lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variable variable karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi

pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas (sig.) > alpha 0,05 maka disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Jika probabilitas (sig.) < alpha 0,05 maka disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh hasil probabilitas t hitung seluruh variable bebas (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan) 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variable (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Karena probabilitas (sig) 0,000 < alpha 0,05 maka disimpulkan bahwa secara simultan variable karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi secara signifikan tingkat motivasi adalah tingkat karakteristik individu. Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai, tingkat karakteristik individu mulai dari minat antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi, sikap yaitu perasaan, pikiran dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya, dan kebutuhan ialah sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel karakteristik individu sebesar $2,135 > t \text{ table } (1,660)$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Dilihat dari hasil penelitian dapat diharapkan dengan adanya tingkat karakteristik individu tersebut akan menciptakan persepsi dikalangan pegawai sehingga memancing kondisi emosional pegawai. Karena tingkat karakteristik individu merupakan hal yang sangat kompleks namun paling penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.

Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan motivasi kerja satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karena Perilaku rendahnya motivasi menurut (Kondalkar dalam Gustisyah, 2009) dapat disebabkan oleh faktor intrinsik seperti adanya perasaan tidak sanggup dan tidak penting terhadap tujuan, bosan dan jenuh terhadap pekerjaan karena tidak adanya variasi pekerjaan, monoton, dan ketidaksesuaian pekerjaan yang diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi secara signifikan tingkat motivasi adalah tingkat karakteristik pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai, tingkat karakteristik pekerjaan mulai dari tingkat otonomi seperti kebebasan pekerjaan dalam menjadwalkan pekerjaan dan prosedur pekerjaan yang akan digunakan, keanekaragaman keterampilan seperti tingkat pekerjaan yang membutuhkan keanekaragaman keterampilan, dan jumlah umpan balik prestasi langsung mengenai tingkat kinerja kegiatan dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatan.

Dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel karakteristik individu sebesar $4,950 > t_{table} (1,660)$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Dilihat dari hasil penelitian dapat diharapkan dengan adanya tingkat karakteristik pekerjaan maka mempunyai pendekatan dalam merancang pekerjaan.

Menurut (Kondalkar dalam Gustisyah, 2009) faktor dalam pekerjaan yaitu faktor yang berasal dari jenis dan macam pekerjaan yang dilakukan karyawan yang meliputi: sifat pekerjaan, rancangan tugas, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) yang menyatakan bahwa faktor-faktor pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi secara signifikan tingkat motivasi adalah tingkat karakteristik situasi kerja. Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai, tingkat karakteristik pekerjaan mulai dari lingkungan kerja baik itu rekan dan atasan, tindakan organisasi.

Dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel karakteristik individu sebesar $2,740 > t_{table} (1,660)$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Dilihat dari hasil penelitian dapat diharapkan dengan adanya tingkat karakteristik situasi kerja maka tindakan organisasi yang berkaitan dengan kebijakan untuk para anggota organisasi dimana diharapkan kebijakan ini berupa tindakan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan secara individual. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riefka Ghezanda dkk (2009) yang menyatakan karakteristik situasi kerja yang meliputi rekan kerja, supervisor, tindakan organisasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Stoner (1992:431) bahwa karakteristik situasi kerja mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini bermakna jika karakteristik individu semakin meningkat maka motivasi kerja pegawai pun akan meningkat.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini bermakna jika karakteristik pekerjaan semakin meningkat maka motivasi kerja pegawai pun akan meningkat.
3. Karakteristik situasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini bermakna jika karakteristik situasi pekerjaan semakin meningkat maka motivasi kerja pegawai pun akan meningkat.

Dari hasil perhitungan diperoleh korelasi ganda (R) sebesar 0,722. Jadi hubungan secara bersama-sama antara karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik situasi pekerjaan (X3) dengan motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,522. Untuk mencari signifikansi hubungan secara bersama-sama antara variable dengan menggunakan uji F dan uji t. Dimana hasil uji F diperoleh F-hitung dengan hasil 34,563 dengan f-tabel pada taraf uji 95% $\alpha = 0,05$ adalah 2,70. Jadi f-hitung lebih besar dari f-tabel ($34,563 > 2,70$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan secara bersama-sama antara karakteristik individu, pekerjaan dan situasi pekerjaan dengan motivasi

kerja pegawai adalah signifikan. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variable karakteristik individu sebesar 2,552 lebih besar dari ttabel 1,661 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), serta t hitung untuk variable karakteristik pekerjaan sebesar 6,742 lebih besar dari ttabel 1,661 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), dan t hitung untuk variable karakteristik situasi pekerjaan sebesar t hitung 4,031 lebih besar dari ttabel 1,661 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05). Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variable karakteristik individu, pekerjaan, dan situasi pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bengkulu.

Secara simultan Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Variasi peningkatan atau penurunan prestasi kerja pegawai sebesar 52 % dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja. Sedangkan sisanya 48 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Dari hasil penelitian dari kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkenaan dengan motivasi kerja pegawai, yakni :

1. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi dengan pemberian hak-hak pegawai dalam hal kepegawaian, intensif, fasilitas kerja, alat bantu pekerjaan, kenyamanan kantor serta terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan.
2. Dalam meningkatkan budaya kerja pegawai terutama berkaitan dengan sikap untuk terbiasa melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab sehingga memotivasi kerja pegawai akan tercapai dengan baik sesuai harapan organisasi.
3. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan agar diperoleh hasil yang lebih lengkap dan lebih sempurna dengan mengambil faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair. Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat pada tindakan*. Binarupa. Aksara:Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Revisi VI)*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Dermantio, Edu. 2009. Skripsi: Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan *Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Surat Kabar Jurnal Bogor)*. Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor.
- Gamayanti.Fitri.Nurul. 2013. *Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Banggae II Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat*. Dalam Jurnal Adminitrasi dan Kebijakan Keseahtan
- Gunastri, Ni Made 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Kecak Denpasar)* Jurnal Forum Manajemen, Vol. 7 tahun 2009
- Hasibuan, MalayuS.P. 2001. *ManajemenSumberDayaManusia*. EdisiRevisi. BumiAksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. Hal 319-348.
- Nirman. Umur. 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media: Surabaya
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Dalam Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 45-50.
- Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi Alih Bahasa Tim Indeks*. Gramedia: Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *TATA KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung:CV. Mandar Maju. Hal: 214-222.
- Singarimbun, Masri. (2000). *Metode Penelitian Survai*. LP3ES, Jakarta
- Stoner, J.A.F & Freeman, R.E (1992). *Managmet. Fifth Edition Englewood Chiffs New Jersey: Prentice-Hall A Division Of Simosi & Schuster.Inc*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo, Minto. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal:77-84.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Kencana. Hal:19-57 dan hal ; 65-95.
- Yuningsih. 2011. *Pengaruh Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sukadana*. Dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 7 No.2, Januari 2011 hal: 191-205

Halaman ini sengaja dikosongkan
(this page intentionally left blank)