

PERANAN MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA

Ester Dwi Astuti
STIE AUB Surakarta

Mulyanto
STIE AUB Surakarta

ABSTRACT

This research aims to test: 1) the influence of a job satisfaction toward the employees motivation, 2) the influence of a job discipline toward the employees motivation, 3) the influence of a job satisfaction toward the employees performance, 4) the influence of a job discipline toward the employees performance, 5) the influence of a motivation toward the employees performance. The data are collected from 120 employees by using a accidental sampling. They are analyzed through the research instruments such as the validity test by using a product moment test and the reliability test by using a Cronbach Alpha technique; linearity test by using Langrange Multiplier test; the hypothesis test such as: path analysis, t test, F test and determination coefficient (R^2); correlation between variable and than direct effect and indirect effect. The research result shows that: 1) the influence of a job satisfaction positive significant toward the employees motivation, 2) the influence of a job discipline positive significant toward the employees motivation, 3) the influence of a job satisfaction insignificant toward the employees performance, 4) the influence of a job discipline positive significant toward the employees performance, 5) the influence of a motivation positive significant toward the employees performance, 6) the role of motivation on influence job satisfaction and job discipline toward the employees performance and while its explained by other factors which are involved in the regression model such as a job culture and education.

Keywords: *job satisfaction, job discipline, motivation, employees performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi, kompensasi dan kedisiplinan. Faktor-faktor ini sangat penting dalam organisasi rumah sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta yang dibutuhkan untuk menjaga aktivitas dan kinerja pegawai sehingga dapat menunjang tercapainya kinerja yang tinggi.

Dukungan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan disiplin dan memiliki motivasi un-

tuk berprestasi, tanpa ketiga aspek ini sangat mustahil pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dirasa masih berjalan belum sesuai harapan. Faktanya masih terdapat pegawai yang bekerja secara profesional dan mampu memberikan kontribusi besar pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta tetapi mendapatkan *reward* yang tidak memadai, sebaliknya masih ada oknum pegawai yang datang terlambat, tidak bekerja tanpa alasan yang jelas serta memiliki hasil kerja yang ren-

dah ternyata tidak diberikan hukuman yang adil, sehingga ini akan dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan, terlebih dengan motivasi kerja pegawai yang rendah.

Pegawai harus mempunyai kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi untuk menghasilkan kinerja secara maksimal. Kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai dapat meningkat manakala pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk menghasilkan kinerja secara maksimal sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

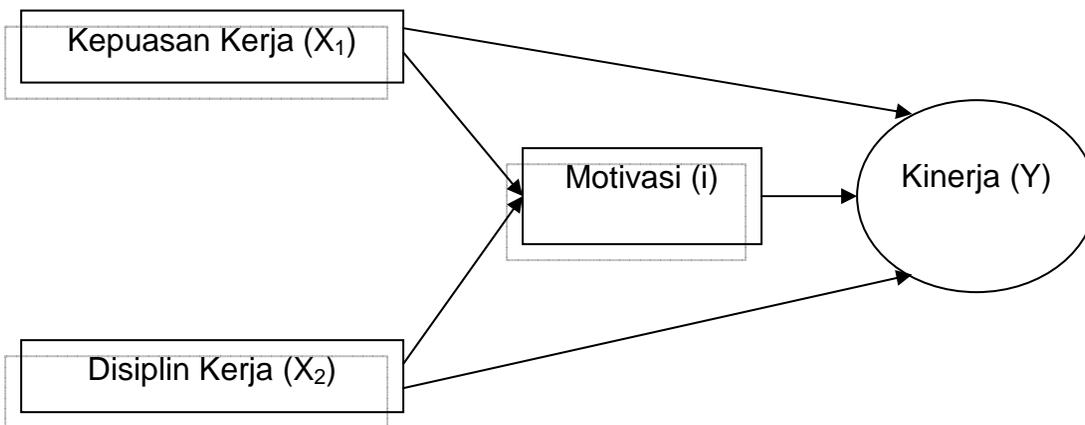
Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah: 1) dapat memberikan sumbangan penelitian kepada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta untuk dapat dipergunakan dalam menyusun suatu kebijaksanaan organi-

sasi guna meningkatkan kinerja pegawai; 2) dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan referensi penelitian lebih lanjut bagi para peneliti yang akan datang, khususnya terhadap aspek-aspek yang secara rinci belum dapat diungkapkan dalam penelitian ini.

Hipotesis

- H₁. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
- H₂. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
- H₃. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
- H₄. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
- H₅. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Joko Purnomo (2006), Hariyo Priambodo (2008), Vera Parlinda dan Wahyuddin (2008), Tella *et al* (2007), Hernowo dan Farid (2007)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Objek penelitian atau responden yang digunakan adalah pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Janseen (Fuad, 2004: 212) menggunakan skala Likert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju menggunakan indikator:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Efisiensi pegawai
- d. Pengetahuan pegawai
- e. Kemampuan pegawai

2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini adalah sesuatu hal atau kondisi yang mampu memberikan dorongan pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta untuk bekerja lebih giat. Motivasi kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Steers dan Braunstein (Fuad, 2004: 269) menggunakan skala Likert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju menggunakan indikator:

- a. Kebutuhan berprestasi
- b. Kebutuhan kekuasaan
- c. Kebutuhan afiliasi

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu perasaan bangga melaksanakan pekerjaan sebagai hasil penilaiannya sendiri terhadap keberhasilannya melaksanakan tugas pekerjaan di Rumah Sakit Orto-

pedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dan secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja diukur dengan memodifikasi instrumen yang dikembangkan oleh Celluci & De Vries (Fuad, 2004: 185) menggunakan skala Likert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju menggunakan indikator:

- a. Kepuasan terhadap gaji
- b. Kepuasan terhadap promosi
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap pengawas
- e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat ketaatan atau kepatuhan pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta terhadap aturan yang ada di organisasi. Disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Dyne *et al* (Fuad, 2004: 164) menggunakan skala Likert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju menggunakan indikator:

- a. Menggunakan waktu secara efektif
- b. Datang tepat waktu
- c. Kualitas kerja baik
- d. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja
- e. Selalu hadir
- f. Berpenampilan sopan

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta yang berjumlah 600 pegawai. Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 120) sebagai pertimbangan apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15% atau 20 - 25% atau lebih tergantung setidaknya-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana; sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena ini menyangkut banyak sedikitnya data dan besar kecilnya ri-

siko yang ditanggung oleh peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 responden dengan pertimbangan telah memenuhi syarat yang ditetapkan sebanyak 20%. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2005: 77).

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang disampaikan kepada pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *survey* dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden. Pengertian penelitian *Survey* menurut Cooper dan Emory (2003: 287) yaitu, "penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan jalan memberikan kuesioner atau wawancara dan merekam jawabannya untuk dianalisis kembali.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian data meliputi uji validitas dan uji reli-

bilitas; uji linearitas; uji hipotesis yang meliputi analisis jalur, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi; korelasi antar variabel serta pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid dan reliabel dalam menjelaskan variabel. Uji linearitas menunjukkan hasil model dalam kondisi linear. Hasil regresi analisis jalur (*path analysis*) ditunjukkan seperti pada tabel 1.

Analisis regresi jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan dua persamaan sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi I (Sub Struktur 1)

$$Y_1 (i) = 0,276X_1 + 0,293X_2$$

(0,003)^{***} (0,002)^{***}

Keterangan:

*** = signifikan pada tingkat kesalahan 1%

Angka dalam kurung adalah nilai signifikansi (sig.) pada persamaan pertama.

Penjelasan dari persamaan 1 analisis regresi jalur:

b_1 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,276 menunjukkan bahwa variabel kepuasan

Tabel 1
Tabel Hasil Regresi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Pertama	Kepuasan → kerja	0,276	3,039	0,003	Signifikan
	Motivasi	0,293	3,237	0,002	Signifikan
	Disiplin kerja → Motivasi				
	F hitung = 17,978				
	R ² = 0,235				
Kedua	Kepuasan → kerja	0,146	1,837	0,069	Tidak
	Kinerja	0,395	4,942	0,000	Signifikan
	Disiplin kerja → Kinerja	0,305	3,902	0,000	Signifikan
	Motivasi → Kinerja				Signifikan
	F hitung = 32,826				
	R ² = 0,459				

Sumber : Data primer diolah, 2012

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini berarti jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka motivasi akan meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja konstan.

b_2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,293 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka motivasi juga meningkat, dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan.

2. Persamaan Regresi II (Sub Struktur 2)

$$Y_2 = 0,146X_1 + 0,395X_2 + 0,305X_3$$

(0,069) (0,000)^{***} (0,000)^{***}

Keterangan:

^{***} = signifikan pada tingkat kesalahan 1%

Angka dalam kurung () adalah nilai signifikansi (sig.) pada persamaan kedua.

Penjelasan dari persamaan 2 analisis regresi jalur:

b_1 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,146 menunjukkan bahwa variabel kepuasan

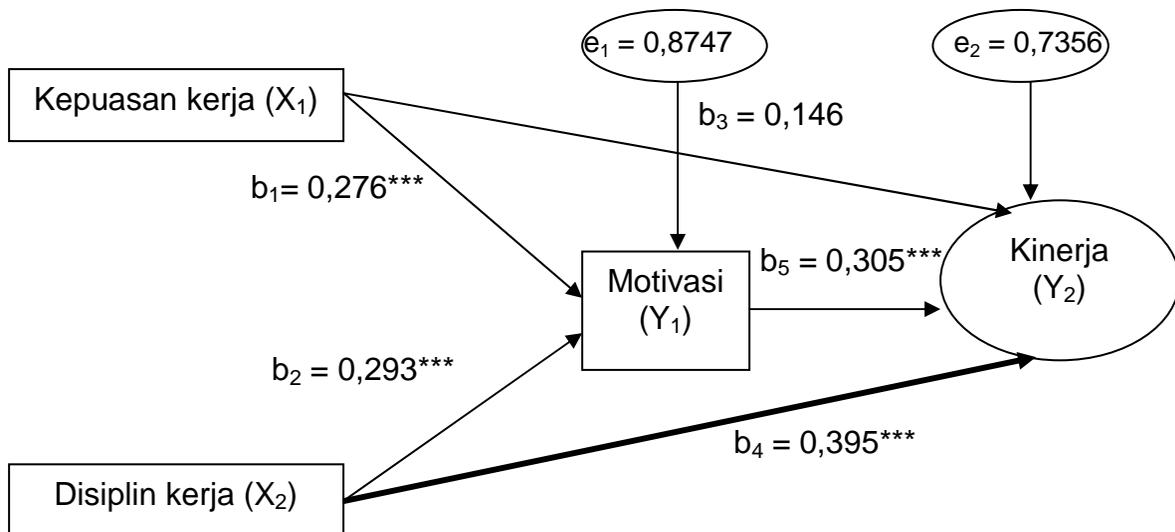
kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini berarti jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja tidak akan meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi konstan.

b_2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,395 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan motivasi konstan.

b_3 = koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,305 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti jika variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja konstan.

Pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:

Adapun hasil pengaruh langsung, tidak langsung dan total selengkapannya dapat dilihat pada tabel 2 berikut:



Gambar 2
Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 2
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Keterangan	Langsung	Tidak langsung	Total
Kepuasan kerja – Kinerja	$b_3 = 0,146$		$0,146 + 0,084 = 0,23$
Kepuasan kerja – Motivasi – Kinerja		$b_1 \times b_5 = 0,276 \times 0,305$ $= 0,084$	
Disiplin kerja – Kinerja	$b_4 = 0,395$		$0,395 + 0,089 = 0,484$
Disiplin kerja – Motivasi – Kinerja		$b_2 \times b_5 = 0,293 \times 0,305$ $= 0,089$	

Sumber: data primer diolah, 2012

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka tidak menyebabkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta juga meningkat.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja terutama dengan cara memberikan gaji sesuai tanggung jawab masing-masing pegawai, pemberian tunjangan yang ada saat ini, dukungan atasan dan pekerjaan yang menarik tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pada pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka dapat menyebabkan kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta semakin meningkat.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai yang hadir tepat waktu, pegawai tidak akan pulang sebelum jam kerja selesai, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai

mampu menggunakan waktu secara efektif, pegawai bekerja dengan kualitas kerja yang baik dan pegawai dapat mengikuti instruksi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi maka dapat menyebabkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta semakin meningkat.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja, menikmati setiap tantangan yang sulit, menikmati tanggung jawab yang ada, cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja dan lebih bekerja sama dengan orang lain daripada sendiri akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh meningkatnya pemberian gaji secara sesuai tanggung jawab masing-masing pegawai, pemberian tunjangan yang

ada saat ini, dukungan atasan dan pekerjaan yang menarik sehingga dapat menimbulkan motivasi pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat berdampak pada kinerja pegawai semakin meningkat.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui motivasi dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja yang disebabkan oleh meningkatnya pegawai yang hadir tepat waktu, pegawai tidak akan pulang sebelum jam kerja selesai, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai mampu menggunakan waktu secara efektif, pegawai bekerja dengan kualitas kerja yang baik dan pegawai dapat mengikuti instruksi kerja dengan baik sehingga dapat menimbulkan motivasi pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat berdampak pada kinerja pegawai semakin meningkat.

6. Pengaruh total dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat melalui motivasi sehingga dalam penelitian ini motivasi mampu berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso surakarta

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang melalui motivasi.
- b. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui motivasi.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
 - a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sehingga hipotesis 1 terbukti.
 - b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sehingga hipotesis 2 terbukti.
 - c. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sehingga hipotesis 3 tidak terbukti.
 - d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sehingga hipotesis 4 terbukti.
 - e. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sehingga hipotesis 5 terbukti.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:
 - a. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang melalui motivasi.
 - b. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui motivasi.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka nilai R square total sebesar 0,5861, artinya peranan motivasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sebesar 58,61% dan sisanya sebesar 41,39% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel budaya kerja dan pendidikan.
6. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dapat melalui motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Amstrong, Michael. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cooper., Donald R dan Emory, C. William. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2004. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyo Priambodo. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Karangayar*. Surakarta: STIE – AUB.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hernowo Narmodo dan Farid Wadji, 2007, Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, *Jurnal Daya Saing*, Universitas Muhamadiyah Surakarta, Vol. 4, No. 1. pp. 1–8.
- Jewell, L.L dan Marc Siegall. 2002. *Psikologi Industri atau Organisasi Modern: Terjemahan Hadyana Pudjatmaka dan Meitasari*. Jakarta: Arcan.
- Joko Purnomo. 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Daya Saing*, Vol. 9. No. 1. hal. 29 – 39.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tella, Adeyinka. C.O Ayeni and S.O Poola. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State. Nigeria: Library and Philosophy and Practice.
- Vera Parlinda dan Wahyudin. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Daya Saing*. 4 (2). pp. 86-101.