

Halaman Pengesahan Artikel Ilmiah

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLINKERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
SEKSI PENUNJANG NONMEDIS DI RSUD
TUGUREJO SEMARANG TAHUN 2012**

Telah diperiksa dan disetujui untuk di *upload* di
Sistim Informasi Tugas Akhir (SIADIN)

Pembimbing I


Dr. Zaenal Sugiyanto, M.Kes

Pembimbing II


Retno Astuti S., SS, MM

Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Peserta Jamkesmas di Desa Ramadan Kabupaten Sumba Barat Daya Tahun 2012

Aidha Indah Dewi P¹, Zaenal Sugiyanto², Retno Astuti²

¹Alumni Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Semarang

²Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Email : lutua81@yahoo.co.id

ABSTRACT

Data obtained from interviews with 10 people non-medical personnel and status as civil servants (PNS) through Focus Group Discussions (FGD) were conducted 6 months showed that about 40% of employee conduct violations in the form of delays in repairs on medical equipment around 10%, the lack of quality service is about 10%, and the coordination between subsections are not good with a percentage of about 20%. Those things are issues relating to the employment and disciplinary factors indicate a low level of motivation to perform routine tasks nonmedical.

The purpose of this study was to analyze the relationship between motivation and performance of employees working discipline with Section Supporting nonmedical Tugurejo Public Hospital Semarang.

Type of research is explanatory research, with cross sectional approach. Data was collected through questionnaires to the 50 samples taken by purposive sampling, data analysis performed by Spearman Rank test

The results of univariate analysis showed good motivation respondents (56.0%), good work discipline (50.0%), good performance of employees (60.0%). Bivariate analysis that there is no relationship between motivation and performance ($p = 0.209$), and there is a relationship between the discipline of working with employee performance ($p = 0.0001$)

Institutions should foster Tugurejo Public Hospital and motivate employees to further improve job performance through training and development of motivation and discipline to work early employees to improve employee performance better.

Keywords: Motivation, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Data yang diperoleh dari wawancara terhadap 10 orang pegawai non medis dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilaksanakan 6 bulan terakhir menunjukkan bahwa sekitar 40% pegawai melakukan pelanggaran-pelanggaran itu berupa keterlambatan perbaikan pada alat kesehatan sekitar 10%, kurangnya kualitas layanan sekitar 10%, dan koordinasi antar subbagian masih kurang baik dengan prosentase sekitar 20%. Hal-hal tersebut merupakan permasalahan yang

berkaitan dengan faktor kedisiplinan kerja serta menunjukkan tingkat motivasi yang rendah dalam melakukan tugas-tugas rutin nonmedis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Seksi Penunjang Nonmedis RSUD Tugurejo Semarang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan angket terhadap terhadap 50 sampel yang diambil secara *purposive sampling*, analisa data dilakukan dengan uji *Rank Spearman*

Hasil analisis univariat menunjukkan motivasi responden baik (56,0%), disiplin kerja baik (50,0%), kinerja pegawai baik (60,0%). Hasil analisis bivariat yaitu tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja ($p= 0,209$), dan ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,0001$)

Sebaiknya instansi RSUD Tugurejo membina dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja melalui pengembangan dan pelatihan tentang motivasi dan disiplin kerja bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang lebih baik.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif mencakup aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif bagi seluruh lapisan masyarakat. Sering kali rumah sakit mengalami masalah yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai atau memuaskan. Salah satu tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit.⁽¹⁾

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya, dalam suatu periode waktu tertentu. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motif dan motivasi merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi sering diartikan sama. Salah satu faktor pendorong seseorang termotivasi untuk menyelesaikan tanggungjawabnya adalah sesuai dengan waktu dan target dari pimpinan jika pimpinan mengarahkan dan ikut memantau serta memberi semangat kepada pegawai.⁽²⁾

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak.⁽³⁾

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Seksi Penunjang Nonmedis RSUD Tugurejo Semarang terdapat dua fungsi yaitu : pertama sebagai sarana bagi RSUD Tugurejo untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerjanya kepada pihak yang berkepentingan. Kedua, merupakan sarana untuk evaluasi atas pencapaian kinerja RSUD Tugurejo sebagai bagian dan upaya untuk dapat memperbaiki kinerjanya di masa yang akan datang. Berdasarkan laporan yang ada dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), data yang diperoleh dari wawancara terhadap 10 orang pegawai non medis dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilaksanakan 6 bulan terakhir menunjukkan bahwa sekitar 40% pegawai melakukan pelanggaran-pelanggaran itu berupa keterlambatan perbaikan pada alat kesehatan sekitar 10%, kurangnya kualitas layanan sekitar 10%, dan koordinasi antar subbagian masih kurang baik dengan prosentase sekitar 20%. Hal-hal tersebut merupakan permasalahan yang berkaitan dengan faktor kedisiplinan kerja serta menunjukkan tingkat motivasi yang rendah dalam melakukan tugas-tugas rutin nonmedis.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Seksi Penunjang Nonmedis RSUD Tugurejo Semarang.

Tinjauan pustaka yang ada dalam penelitian ini adalah terdiri dari kinerja, motivasi, kedisiplinan kerja. Kinerja (*performance*) adalah sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu perusahaan pada suatu periode tertentu. Menurut manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melakukan kerja atau tugas. Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.⁽⁴⁾

Motivasi merupakan aspek vital untuk bekerja dengan baik. Aktifitas ini berhubungan dengan seberapa jauh komitmen orang terhadap pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan mereka. Untuk mengetahui apakah pegawai termotivasi atau tidak, tidaklah sederhana. Hal ini bisa diartikan bahwa motivasi merupakan rangkaian kegiatan pemberian dorongan kepada seseorang agar bertindak mencapai tujuan yang dikehendaki. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai sistem yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan dan situasi kerja serta memahami hubungan antara insentif, motivasi dan produktivitas. Mereka akan mampu memperkirakan perilaku bawahan. Hanya manajer yang mengetahui hal ini dan mengetahui bagaimana menerapkannya dapat mengharapkan realitas peningkatan kinerja dari para karyawan⁽⁵⁾

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁽⁶⁾

Untuk mendapatkan suatu kinerja yang baik bagi seorang pegawai atau karyawan maka dibutuhkan suatu keinginan yang kuat untuk bekerja. Keinginan tersebut terwujud dalam motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi akan bekerja dengan baik. Selain motivasi kerja dari karyawan untuk meningkatkan kinerja, maka perlu juga adanya suatu disiplin dari karyawan tersebut untuk menjalankan

standar-standar prosedur kerja yang ada supaya mendapatkan hasil yang baik. Selain itu untuk menjalankan prosedur ini juga dibutuhkan karyawan untuk menjalankannya. Dengan memiliki motivasi, disiplin dan maka seorang karyawan dalam hal ini Karyawan akan mempunyai kinerja kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* yaitu merupakan suatu penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel yang ingin di teliti dengan menguji hipotesa yang telah ditetapkan⁽⁷⁾.

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey* dengan pendekatan *cross sectional* yaitu dengan melakukan pengamatan atau variabel-variabel penelitian yang dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan oleh peneliti dengan hanya satu kali pengamatan.

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diduga⁽⁸⁾. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah keseluruhan pegawai RSUD Tugurejo Seksi Penunjang Non Medis Semarang yang berjumlah 77 pegawai, akan tetapi dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sample penelitian adalah 50 pegawai tetap. Pada penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁽⁹⁾ Analisis data dilakukan dengan uji *Rank-Spearman* untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai kemaknaan $\alpha 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Rumah sakit umum Daerah yang saat ini berada di Kota Semarang adalah merupakan rumah sakit kelas B milik pemerintah propinsi Jawa Tengah, terletak strategis pada jalur lalu lintas utama di sebelah barat kota Semarang yaitu tepatnya di Jalan Raya Tugurejo Semarang, dan rumah sakit ini juga terletak dekat-dekat dengan lokasi pemukiman serta lingkup 4 daerah sentra industri besar.

Pada awalnya rumah sakit ini merupakan rumah sakit khusus untuk menangani dan merehabilitasi penderita penyakit kusta dengan nama Rumah Sakit Kusta Tugurejo Semarang, yang mana pada saat itu masih menjadi milik Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Tengah dengan Eselon IV A. Berdasarkan persetujuan dari menteri Pendayagunaan Aparatur Negara bernomor B/072/1/1996, maka pada bulan juli tahun 1996 oleh menteri kesehatan diterbitkan surat keputusan dengan nomor 743/Menkes/SK/VII/1996 tentang penetapan rumah sakit kkusta Tugurejo Semarang menjadi setara dengan rumah sakit umum Kelas C, kemudian pada tanggal 2006 Desember 2001, oleh menteri kesehatan dan kesejahteraan sosial pada saat itu diterbitkan lagi surat keputusan bernomor 810/Menkesos/SK/XII/2000, yaitu tentang perubahan status rumah sakit khusus menjadi rumah sakit umum dengan nama RSUD Tugurejo Semarang dan akhirnya berdasarkan keputusan menteri kesehatan republic Indonesia bernomor 1600/Menkes/SK/XI/2003 tentang peningkatan kelas rumah sakit,

bagi RSUD Tugurejo, dimana rumah sakit tersebut berubah kepemilikannya menjadi milik Pemerintah propinsi Tingkat I Jawa Tengah.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak responden laki-laki (64,0%), umur paling besar terdapat pada range 20-29 tahun (34,0%), pendidikan responden paling banyak tamatan SLTA (46,0%), masa kerja paling banyak terdapat pada range 1-10 tahun (74,0%).

Hasil univariat distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 1, berdasarkan motivasi responden yang mempunyai tingkat motivasi baik (56,0%), berdasarkan disiplin kerja responden yang mempunyai sikap cukup baik (44,0%), dan berdasarkan kinerja responden yang mempunyai kinerja cukup baik (76,0%).

Hasil uji bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dilihat pada tabel 2, berdasarkan hasil uji *Rank-spearman* pada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai dengan nilai *p value* $0,155 \geq 0,05$, hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai *p value* $0,0001 \geq 0,05$.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi menurut Karakteristik Responden dan Hasil Univariat

No	Distribusi Frekuensi	F	%
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki-Laki	32	64,0
	• perempuan	18	36,0
2.	Umur		
	• 20-29	17	34,0
	• 30-39	15	30,0
	• 40-49	15	30,0
	• 50-59	3	6,0
4.	Pendidikan		
	• SLTA	23	46,0
	• D3	16	32,0
	• S1	10	20,0
	• S2	1	2,0
5.	Lama Bekerja		
	• 1-10	37	74,0
	• 11-20	12	24,0
	• 21-30	0	0
	• 31-40	1	2,0
6.	Motivasi		
	• Kurang Baik	3	6,0
	• Cukup Baik	19	38,0
	• Baik	28	56,0
7.	Disiplin Kerja		
	• Kurang Baik	20	40,0
	• Cukup Baik	22	44,0
	• Baik	0	16,0
8.	Kinerja		
	• Kurang Baik	4	8,0
	• Cukup Baik	38	76,0

Sumber : data primer terolah

Tabel 2. Hasil Analisis bivariat

No	Variabel Penelitian	Hubungan Antara Motivasi dan Kedisiplinan dengan Pegawai Seksi Penunjang Nonmedis						P Value
		Kurang Baik		Cukup Baik		Baik		
		f	%	f	%	f	%	
1.	Motivasi <ul style="list-style-type: none"> • Kurang Baik • Cukup Baik • Baik 	0	0,0	3	100,0	0	0,0	0,209
		3	15,8	14	73,7	2	10,5	
		1	3,6	21	75,0	6	21,4	
2.	Disiplin Kerja <ul style="list-style-type: none"> • Kurang Baik • Cukup Baik • Baik 	2	10,0	18	90,0	0	0,0	0,0001
		2	9,1	18	81,8	2	9,1	
		0	0,0	2	25,0	6	75,0	

Sumber : data primer terolah

PEMBAHASAN

Pada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pegawai baik diperoleh sebagian besar responden mempunyai motivasi baik (56,0%) dibandingkan yang memiliki motivasi kurang baik (38,0%).

Dari hasil uji Korelasi *Rank Spearman* antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai penunjang non medis RSUD Tugurejo Semarang didapatkan P-value = 0,209 ($\geq 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Itu menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai penunjang non medis di RSUD Tugurejo Semarang.

Hal tersebut tidak sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs*. Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons⁽¹⁷⁾. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas.

Organisasi memberikan kesempatan promosi kenaikan jabatan atas prestasi kerja yang lebih baik serta mempunyai arti yang sangat penting (12,4%).hal ini sesuai dengan pendapat Abdurrahmat Fathoni yang mengemukakan bahwa Promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan/kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai, adalah merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.⁽¹¹⁾

Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (12,6%). Hal ini sesuai dengan pendapat dari Chet dan Marie yang mengemukakan kenaikan gaji dan tunjangan adalah alasan utama seseorang memiliki pekerjaan yang lebih tinggi pada hirarki organisasional yang akan lebih puas dengan pekerjaannya.⁽¹²⁾ Dan juga sesuai dengan penelitian Heneman dan Schwab yang mengemukakan bahwa kenaikan gaji merupakan konstruksi dari kepuasan kerja yang multidimensi.⁽¹³⁾

Pegawai mendapatkan tambahan upah saat saya bekerja melebihi jam kerja (12,0). Hal ini sesuai dengan pendapat dari Poerwono yang mengemukakan bahwa Tata Personalia Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.⁽¹⁴⁾

Menurut teori hirarki kebutuhan terdapat 5 tingkat kebutuhan yang ternyata tidak menunjukkan adanya hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.⁽¹⁵⁾

Untuk mendorong dan menumbuhkan motivasi kerja kepada para pegawainya dengan melakukan pendekatan emosional terhadap para karyawan Kedekatan emosional antara seorang pimpinan dan bawahan yang proporsional akan membuat seorang bawahan merasa lebih nyaman saat berinteraksi. Kenyamanan akan menumbuhkan hubungan yang baik, dan hubungan baik tersebut bisa menumbuhkan rasa cinta terhadap perusahaan, atau dengan melibatkan karyawan atau bawahan untuk memberikan usul, ide dan saran bagi pengembangan sebuah perusahaan motivasi karyawan akan terbangun apabila ia diberi kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan atau saran yang membangun bagi perkembangan perusahaan

1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian tentang kinerja pegawai baik diperoleh sebagian besar responden mempunyai disiplin kerja cukup baik (44,0%) dibandingkan yang memiliki disiplin kerja baik (16,0%).

Dari hasil uji korelasi *Rank Spearman* antara variable disiplin kerja dengan kinerja pegawai penunjang non medis di RSUD Tugurejo Semarang didapatkan P-value = 0,0001 ($\geq 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Itu menunjukkan ada hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan dengan kinerja pegawai penunjang non medis di RSUD Tugurejo Semarang.

Selain itu Porter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja pegawai didukung oleh tiga faktor yaitu faktor motivasi pegawai atau usaha, kemampuan dan kejelasan dan penerimaan atas peran.

Mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan pekerjaan diluar kota (16,0%). Hal ini tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins, bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan obsesi, artinya ketiga faktor tersebut akan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya untuk menghasilkan sebuah kinerja. Semakin tinggi kemampuan, motivasi dan keinginan yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula pada pegawai yang bersangkutan.⁽¹⁵⁾

Saya siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi (16,0%). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Davis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁽⁶⁾ maka diperlukannya kedisiplinan yang baik. Jadi secara tidak langsung kedisiplinan membentuk dan mengkondisikan pegawai untuk selalu menaati peraturan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja pegawai menjadi baik.⁽⁶⁾

Hendaknya menyelesaikan pekerjaan tidak dengan cara seperti mengancam, membujuk, mengintimidasi, menyalahkan, menyerang keperibadian dan sikap karyawan. Gunakan pola pikir modern agar kerberhasilan karyawan lebih optimal dengan memberikan panutan dalam waktu dan usaha, membagi tanggung jawab dengan komunikasi dua arah dan menemukan kebijaksanaan karyawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalamannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan presentase motivasi baik (56,0%) dan motivasi kurang baik (44,0%). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan presentase disiplin kerja kurang baik (50,0%), dan disiplin kerja baik (50,0%). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan presentase kinerja pegawai baik (40,0%), dan kinerja pegawai kurang baik (60,0%). Tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai penunjang non medis di RSUD Tugurejo Semarang, dimana nilai p value $0,209 > \alpha$ $0,05$. Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai penunjang non medis di RSUD Tugurejo Semarang dengan nilai p value $0,0001 < 0,05$.

SARAN

Sebaiknya instansi RSUD Tugurejo membina dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerja melalui pengembangan dan pelatihan tentang motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang lebih baik. Sebaiknya melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik dari pimpinan terhadap kinerja pegawai supaya dapat meningkatkan disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

1. Syafaruddin. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.
2. Timpe, A Dale. 2002. *Kinerja*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
3. Muchdarsyah Sinungan 2005:145. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Mulia Pradipta, Surakarta*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
5. Notoadmodjo, Soekidjo. *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Rineka Cipta, Jakarta. 2005.
6. Davis dan Newstrims dalam Sumarsono. 2006. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
7. <http://kamuskesehatan.com/arti/kriteria-inklusi/>
8. Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
9. Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABURAN. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No. 4. Th IV. Jakarta
10. Notoadmodjo, Soekidjo. Pengantar Pendidikan Perilaku Kesehatan. PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2003
11. (Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta)
12. Chet Robie, Ann Marie Ryan, 1998, "The Relationship Between Job Level and Job Satisfaction" Human Relations.
13. Hanemen, HG, III, Schwab, DP, Fossum, J.A, Dyer, L.D, (1989), Personal Human Resource Managemen, (4 eh ed), Homewood: Irwin
14. Poerwono, Tata Personalia, 1993, Hal 208.
15. Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.