Volume 5 Issue 2 (2022) Pages 557 - 564
SEIKO : Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)

Faktor Yang Berpengaruh Tehadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar

Mahathir Mohammad✉ Moh Zulfachmi Murfat[2] Ahmad Firman[3]
Manajemen[1], [2] STIE Nobel makassar

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal merupakan kebutuhan yang sangat menentukan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu organisasi melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja mereka.Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar yang berjumlah 94 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

Kata Kunci: *Sumber daya manusia, kepuasan kerja, finansial*

Copyright (c) 2021 Mahathir Mohammad

✉ Corresponding author :
Email Address : mahathir@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal merupakan kebutuhan yang sangat menentukan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dalam pelaksanaan otonomi yang diperhadapkan pada tantangan dan peluang. Ini memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan diberbagai sektor kegiatan instansi dan secara khusus pada perangkat daerah. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat stategis dalam upaya merumuskan dan melaksanakan kebijakan organisasi. Sehingga sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan memegang peranan penting untuk kelangsungan hidup organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu organisasi melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin

DOI: 10.37531/sejaman.vxix.346

banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Demikian sebaliknya kepuasan kerja adalah kondisi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti, konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan tercapainya kepuasan kerja personel, organisasi tersebut diharapkan akan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Sehubungan dengan kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat (BKMM) Makassar merupakan organisasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, Pendidikan dan pelatihan teknis, penelitian dan pengembangan, serta peningkatan kemitraan dibidang kesehatan mata masyarakat.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola tertentu serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan khususnya pada pasien mata dan THT. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi selama ini.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberpa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004), faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologi merupakan faktor yang mampu menciptakan kepeuasan kerja. Faktor psikologis; merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. Faktor fisik; merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai. Faktor finansial; merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karywan yang berbeda jenis pekerjaannya.

DOI: 10.37531/sejaman.vxix.346

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifkan antara finansial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masayarakat Kota Makassar

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifkan antara fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masayarakat Kota Makassar

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifkan antara sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masayarakat Kota Makassar

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifkan antara psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masayarakat Kota Makassar.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebar kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Adapun lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar yang berjumlah 94 orang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat digunakan beberapa cara yaitu wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisa data yang dipergunakan menggunakan model regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji ini didasarkan pada hipotesis dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut, maka uji pegaruh variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.703	4	2.426	776.243	.000[b]
	Residual	.278	89	.003		
	Total	9.981	93			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data Primer Diolah (Lampiran)

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 776,243, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau (df1=4; df2 = 89; α 0,05) diperoleh 2,48, sehingga dapat dikatakan nilai F-hitung > F-tabel atau 776,24, > 2,48 atau nilai signifikansi (sig.) 0,000 < 0,05. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologis

DOI: 10.37531/sejaman.vxix.346

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

Uji regresi parsial ini didasarkan pada hipotesis dan kriteria- kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil dari analisi regresi parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.494	.053		9.252	.000
	X1	.370	.033	.512	11.234	.000
	X2	.124	.023	.163	5.513	.000
	X3	.083	.018	.137	4.616	.000
	X4	.178	.030	.242	5.922	.000

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh pegaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu:

1. **Pengaruh finansial terhadap kepuasan kerja pegawai**
   Hasil analisis uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah antara variabel finansial dengan kepuasan kerja pegawai, dimana jika terjadi peningkatan faktor finansial maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

   Variabel finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan menempati urutan pertama dari variabel bebas yang berpengaruh signifkan. Oleh karena itu, variabel faktor finansial merupakan salah faktor penting yang mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga perlu terus diperhatikan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

   Adanya pengaruh variabel finansial terhadap kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh ketiga indikator yang membentuknya, yaitu: (a) sistem penggajian, (b) jaminan sosial, (c) besarnya tunjangan, (d) fasilitas yang diberikan, dan (e) adanya promosi. Kelima indikator tersebut harus diberdayakan secara maksimal agar dapat membentuk variabel faktor finansial guna mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai.

   Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Titis Melani dan Suhaji (2010) yang membuktikan bahwa faktor finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, ketiga indikator yang membentuk variabel finansial perlu dipertimbangkan dalam penyusunan kebijakan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

2. **Pengaruh fisik terhadap kepuasan kerja pegawai**
   Hasil uji-t atau secara parsial (individu) menunjukkan bahwa variabel fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar berarti terdapat hubungan searah antara variabel fisik dengan

DOI: 10.37531/sejaman.vxix.346

kepuasan kerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan variabel fisik maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Variabel fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan menempati urutan ketiga dari variabel bebas yang berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, variabel fisik merupakan salah satu variabel yang juga mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga perlu terus dikembangkan dan dimaksimalkan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya guna mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

Pengaruh variabel fisik terhadap kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh kelima indikator faktor fisik yang digunakan, yaitu: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu kerja, (c) perlengkapan kerja, (d) sirkulasi udara, dan (e) kesehatan pegawai. Kelima indikator tersebut harus diberdayakan secara maksimal agar dapat membentuk variabel fisik guna mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Isfian Nurlaila (2007) danTitis Melani dan Suhaji (2010) membuktikan faktor fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, kelima indikator yang membentuk variabel faktor fisik perlu diperhatikan dan dikembangkan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

3. Pengaruh sosial terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil uji-t atau secara parsial (individu) menunjukkan bahwa variabel sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar, berarti terdapat hubungan yang searah antara faktor sosial dengan kepuasan kerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan variabel sosial maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Variabel sosial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan menempati urutan terakhir dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, variabel sosial merupakan salah satu variabel yang juga mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga kebijakan yang terkait dengan variabel sosial perlu masih perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal indikator-indikator yang memberikan proporsi terendah agar ditingkatkan guna mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai di masa akan datang.

Pengaruh variabel sosial terhadap kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh ketiga indikator yang digunakan, yaitu: (a) interaksi sesama pegawai terjalin harmonis, (b) interaksi dengan atasan terjalin baik, (c) interaksi sesama pegawai pada instansi yang berbeda terjalin baik, dan (d) interaksi dengan masyarakat luar terjalin dengan baik. Keempat indikator tersebut perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan pelaksanaan faktor sosial guna mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai di masa akan datang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Isfian Nurlaila (2007) dan Titis Melani dan Suhaji (2010) yang membuktikan faktor sosial memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, ketiga indikator yang membentuk variabel faktor sosial perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

DOI: 10.37531/sejaman.vxix.346

4. Pengaruh psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil uji-t atau secara parsial (individu) menunjukkan bahwa variabel psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar, berarti terdapat hubungan yang searah antara variabel psikologis dengan kepuasan kerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan variabel psikologis maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Variabel psikologis memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan menempati urutan kedua dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, variabel psikologis merupakan salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga kebijakan yang terkait dengan variabel psikologis perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal indikator-indikator yang membentuknya guna mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai di masa akan datang.

Pengaruh variabel psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh ketiga indikator yang digunakan, yaitu: (a) minat pegawai, (b) ketenteraman kerja pegawai, (c) sikap terhadap kerja pegawai, dan (d) perasaan kerja pegawai. Keempat indikator tersebut perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan pelaksanaan variabel psikologis guna mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai di masa akan datang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Isfian Nurlaila (2007) dan Titis Melani dan Suhaji (2010) yang membuktikan faktor psikologis memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, keempat indikator yang membentuk variabel faktor psikologis perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresi adalah positif. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel finansial berpengaruh positif dan signifkan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masayarakat Makassar, artinya semakin baik faktor finansial maka kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat.
2. Variabel fisik berpengaruh positif dan signifkan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masayarakat Makassar, artinya semakin baik faktor fisik maka kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat.
3. Variabel sosial berpengaruh positif dan signifkan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masayarakat Makassar, artinya semakin baik faktor sosial maka kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat.
4. Variabel psikologis berpengaruh positif dan signifkan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masayarakat Makassar, artinya semakin baik faktor psikologis maka kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat.
5. Variabel finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar, artinya keempat faktor tersebut mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.
6. Variabel finansial berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar.

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan atau direkomendasikan yaitu:

DOI: 10.37531/sejaman.vxix.346

1. Perlu mempertimbangkan variabel finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologis sebagai variabel yang berpengaruh signifikan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai, termasuk penerapan sistem penggajian layak dan adil, pengaturan waktu kerja yang tepat, interaksi sesama pegawai yang terjalin harmonis, dan peningkatan minat pegawai sebagai indikator yang memberikan proporsi terbesar dalam membentuk keempat variabel tersebut.
2. Mengingat variabel finansial memberikan pengaruh dominan sehingga perlu dipertahankan dan menjadi kebijakan utama dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai termasuk penerapan sistem penggajian yang layak dan adil, tersedia fasilitas yang memadai, dan pemberian jaminan sosial bagi pegawai, sehingga diharapkan kepuasan kerja pegawai dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan terutama indikator yang memberikan proporsi terendah.

Referensi :

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Cetakan Ketigabelas, edisi revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta

As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri.* Liberty: Yogyakarta.

Gujarati, D.N. 1995. *Basic Econometrics*, Mc Graw Hill, Inc

Handoko T. Hani., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE

Hariandja, Marihot Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 5. Salemba Empat : Jakarta

Kurniasari, Noviana. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank BPR JATIM Se – Eks Karisedan Kediri*. Jurnal : Dipublikasikan

Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gramedia Pustaka : Jakarta.

Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE : Yogyakarta

Melani, Titis dan Suhaji. 2010. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Stupada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang*. Jurnal : Dipublikasikan.

Nawawi. H, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Press, Yogyakarta

DOI: 10.37531/sejaman.vxix.346

Nurlaila, Isfian (2007) Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Adi Bungsu Malang Undergraduate thesis, University of Muhammadiyah Malang.

Rivai Veitzhal, 2004, Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan, Murai Kencana, Jakarta

Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi Edisi 10. Jakarta : PT. Salemba Empat.

¬¬¬_____ 2003. Teori Organisasi, struktur, Desain dan Aplikasi. Edisi Ketiga. Arcan : Jakarta

Santoso, Singgih, 2000. SPSS Statistik Parametrik, Penerbit PT Elex media komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta

Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung ; Mandar Maju.

Siagian, Sondang. P., 2000. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Rineka Cipta, Jakarta

_____ 2002. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta, Jakarta

Simamora, Henry, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III, Aditya Media, Yogyakarta.

Singarimbun, Masri dkk (1995) Metode Penelitian Survey. LP3ES, Jakarta

Umar, Husein.2000, Metode Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran
.