

PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BARITO SELATAN

PENULIS : FITRIANSYAH
PEMBIMBING 1 : Dr. H. M. HARLIE, MM
PEMBIMBING 2 : Dr. Hj. RAHMI WIDIYANTI, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MAB BANJARMASIN
Fitriansyah0977@gmail.com
0822 5335 7111 / 0852 4997 5111 (wa)

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset untuk organisasi atau perusahaan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai manajer sistem. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, tentunya dalam manajemennya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti Analisis Pengaruh, Dimensi Kepuasan Kerja terhadap kinerja dan aspek lainnya. Ini akan membuat manajemen sumber daya manusia menjadi indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk; (1) menguji dan menganalisis pengaruh hubungan kolega terhadap kinerja Karyawan di Kantor Sekretariat Kabupaten Barito Selatan, (2) menguji dan menganalisis pengaruh dukungan untuk kondisi kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Sekretariat Daerah. Kabupaten Barito Selatan, (3) menguji dan menganalisis pengaruh kejelasan pembagian kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, (4) menguji dan menganalisis pengaruh hubungan dengan atasan terhadap kinerja Karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, (5) menguji dan menganalisis pengaruh hubungan kolega, dukungan kondisi kerja, pembagian kerja yang jelas dan hubungan dengan atasan bersama-sama terhadap kinerja Karyawan di Kantor Sekretariat Kabupaten Barito Selatan.

Penelitian ini menggunakan penelitian penelitian eksplanatori. Sumber data menggunakan data primer melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Uji validitas data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan model regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa; (1) hubungan kolega berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Sekretariat Kabupaten Barito Selatan, (2) dukungan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Sekretariat Selatan. Kabupaten Barito, (3) kejelasan pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, (4) hubungan dengan atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf Kantor Sekretariat DPRD, Barito Selatan Kabupaten, (5) hubungan kolega, dukungan kondisi kerja, kejelasan distribusi kerja, hubungan dengan atasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD. Kabupaten Barito Selatan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are assets for an organization or a company. An organization needs human resources as a system manager. In order for management activities to run well, certainly in its management must pay attention to several important aspects such as Influence Analysis, Dimensions of Job satisfaction on performance and other aspects. This will make human resource management an important indicator of achieving organizational goals effectively and efficiently.

This type of research is descriptive qualitative which aims to; (1) test and analyze the effect of colleague relations on the performance of Employees in the Secretariat Office of the South Barito Regency, (2) test and analyze the effect of support for working conditions on the performance of Employees in the Secretariat Office of the South Barito Regency, (3) test and analyze the influence of clarity division of labor on the performance of Employees at the South Barito Regency DPRD Secretariat Office, (4) testing and analyzing the effect of relations with superiors on the performance of Employees at the South Barito Regency DPRD Secretariat Office, (5) testing and analyzing the influence of colleague relations, work conditions support, clarity sharing of work and relations with superiors together on the performance of Employees in the Secretariat Office of South Barito Regency.

This research uses explanatory research research. Sources of data using primary data through questionnaires. Data collection techniques by questionnaire, observation and interview. Data validity test is done by validity and reliability test. The data analysis technique uses multiple linear regression models.

The results of the analysis show that; (1) the relationship of colleagues has a significant effect on the performance of employees of the Secretariat Office of the South Barito Regency, (2) support of working conditions has a significant effect on the performance of the employees of the Secretariat Office of the South Barito Regency, (3) clarity of work division has a significant effect on the performance of the employees of the DPRD Secretariat Office South Barito Regency, (4) relationship with superiors has a significant effect on the performance of DPRD Secretariat Office staff, South Barito Regency, (5) colleague relations, support of working conditions, clarity of work distribution, relations with superiors have a significant simultaneous effect on the performance of DPRD Secretariat Office employees. South Barito Regency.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu tujuan penerapan UU tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintahan yang menganut sistem otonomi daerah termasuk peningkatan kinerja pegawai pemerintahan yang luas. Disamping UU tersebut, ada beberapa aturan lainnya yaitu PP No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai untuk dapat lebih produktif pada sistem karir maupun prestasi kerja. Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat. Sebagai daerah otonom, kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan dibutuhkan pegawai yang berdedikasi tinggi dan memiliki disiplin tinggi serta kinerja yang baik, seperti Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, menyelenggarakan administrasi keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Sumber daya manusia melalui peranannya membuat sumber daya manusia lainnya dapat berfungsi dengan baik, seperti merancang dan menghasilkan barang-barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber daya financial, dan menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut *Hasibuan* (2001:87) selain

merupakan unsur pelaksana dari kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan. Kinerja merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi seseorang agar mengerjakan pekerjaannya saat bekerja. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja menurut Guritno dan Waridin (2005:84) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan dengan SDM kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Guritno dan Waridin, 2005). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Simamora (1997:416) mengatakan, Sumber daya manusia merupakan asset dalam organisasi atau perusahaan, maka jelas bahwa setiap individu memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Organisasi memerlukan sumbangan tenaga, waktu dan pikiran yang di berikan terhadap organisasi masih harus diberikan dorongan atau semangat dalam bekerja adalah dengan cara memberikan motivasi kerja (*Performance Effort*).

Hasibuan (2001:73) menyatakan tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini timbul dari diri sendiri dan dari luar atau lingkungan. Rangsangan yang berbentuk materil akan menciptakan “ Motif dan Motivasi” yang mendorong orang beraktifitas untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Secara khusus ada beberapa hal penting yang mendasari penelitian ini di lakukan di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah, yaitu bahwa kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja Pegawai dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi, berdasarkan pengamatan sementara yang terjadi di lapangan kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan secara kualitas dan kuantitas masih belum terpenuhi apa yang diharapkan oleh organisasi hal ini dapat dilihat dari jumlah Pegawai dan kondisi kerja belum sebanding dengan tugas yang di berikan kepada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan.

Perlu diketahui bahwa jumlah Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan hanya 76 orang atau 74,5 % dari jumlah ideal. Berarti jumlah Pegawai, pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan relative masih rendah atau belum memadai, akibatnya banyak tugas-tugas yang mengalami kendala atau hambatan seperti kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas. Ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pula terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, untuk mengatasi hal ini Pimpinan organisasi dalam hal ini di pegang oleh Sekretaris DPRD mengambil kebijakan dengan menggunakan jumlah Pegawai yang ada dengan pembagian kerja yang tepat dan selalu memberikan arahan-arahan dan pelatihan.

STUDI LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (1985:109) bahwa kepuasan kerja adalah rasa senang atau tidak senang seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Sborn (1982:40) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah derajat positif atau negative perasaan seseorang mengenai tugas “ pekerjaannya, tatanan kerja dan hubungan antara sesama pekerja”. Menurut Wexly dan Yuki (1988:98) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek “yang berbeda bagi pekerja, sikap seseorang tersebut menggambarkan pengalaman” menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan mengenai pengalaman mendatang.

Menurut Stehen P. Robin (2008:99) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kepuasan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Definisi tersebut benar-benar merupakan sebuah definisi yang sangat luas karena setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standart kerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal ini berarti bahwa penilaian seseorang karyawan tentang seberapa puas atau tidak puas dengan pekerjaan yang berlainan

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan negative tentang pekerjaannya.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor- faktor permasalahan kepuasan kerja pada semua organisasi memerlukan perhatian dalam mengambil keputusan, tanpa terkecuali bagi organisasi swasta atau organisasi pemerintah yang meliputi Hubungan Rekan Kerja, Dukungan Kondisi Kerja, Kejelasan Pembagian Tugas, Hubungan Dengan Atasan.

1. Hubungan Rekan Kerja

Menurut *Goleman* (1994) dan *Veithzal Rivai* (2008:421) menyatakan bahwa kunci kemampuan sosial adalah Empati, mengerti perasaan orang lain dan mengambil sudut pandangnya, serta menghormati bagaimana orang lain merasakan sesuatu, maka hubungan adalah fokus utama, termasuk belajar menjadi pendengar dan bertanya yang baik serta belajar seni dari bekerja sama guna menciptakan hubungan rekan kerja yang bersinergi dan harmonis.

2. Dukungan Kondisi Kerja

Menurut *Fred Luthans*. (2006:254) didalam sumber daya manusia kondisi kerja memiliki sangat kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, jika kondisi kerja bagus misalnya bersih, lingkungan yang menarik maka individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam kata lain efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja, jika segalanya berjalan baik, maka tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk maka permasalahan ketidakpuasan kerja akan muncul.

3. Kejelasan Pembagian Tugas

Menurut Manulang (1994:124) Suatu pembagian kerja adalah jelas bilamana pembagian kerja tersebut memenuhi *enam elemen* sebagai berikut : Mengapa, Siapa, Apa, Bila mana, Dimana dan Bagai mana. Dengan elemen mengapa artinya bahwa pembagian tugas haruslah mengandung alasan agar tidak terjadi kesalah pahaman. Elemen “Siapa” artinya bahwa pembagian tugas dalam pekerjaan haruslah diberikan kepada pegawai yang tepat. Elemen “Apa” menjelaskan apa yang harus dilakukan seorang pegawai. Elemen “Bilamana” artinya kapan pekerjaan tersebut harus dilakukan. Elemen “Dimana” Menunjukkan tempat kerja pegawai tersebut harus di laksanakan termasuk bahan-bahan yang diperlukan. Elemen “Bagaimana” mengandung suatu arti tentang bagaimana cara pegawai melakukan pekerjaan tersebut sehingga penerima pekerjaan telah jelas dengan memperoleh fakta-fakta yang cukup untuk melakukan pekerjaan, hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pula terhadap kinerja yang bersangkutan.

4. Hubungan Dengan Atasan

Menurut Stephan P.Robbins (2008:9) Ada beberapa contoh hubungan dengan atasan adalah berbagai laporan kerja yang disusun oleh pegawai untuk diperiksa oleh manejer atau pimpinan organisasi, kotak saran, penyampaian keluhan, diskusi atasan bawahan, dan sesi Tanya jawab dimana pegawai memiliki kesempatan untuk mengidentifikasi dan mendiskusikan masalah-masalah mereka dengan atasan.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manejer sering tidak memperhatikan kecuai sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering seorang pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah sangat merosot sehingga organisasi atau perusahaan menghadapi sebuah krisis yang serius. Terkesan buruk sebuah organisasi yang mendalam berakibat memiliki sebuah tanda-tanda adanya suatu kinerja yang sangat merosot. Menurut Stoner (1978) dalam *Tika* (2006) mengemukakan

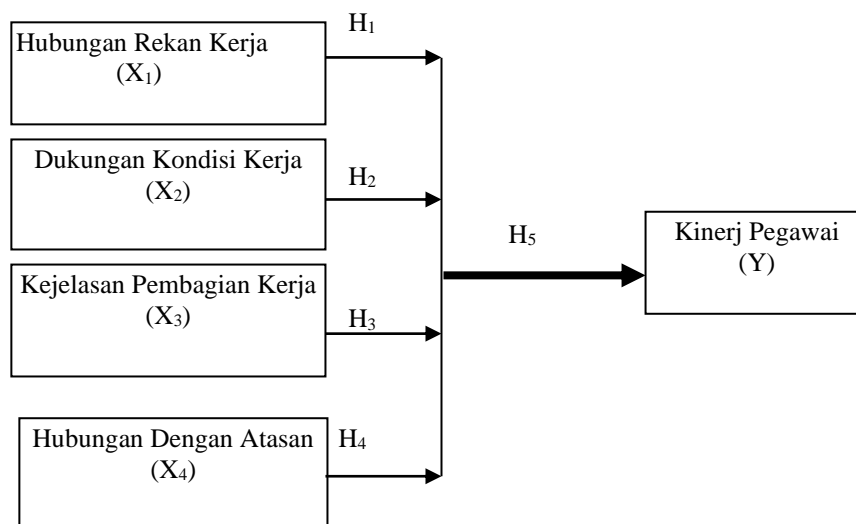
bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan, Suntoro (1999) dalam Tika (2006) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Menurut Jhone Whitmore (1997:104), Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Menurut Barry Cushway (2002:1998), kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut Veizal Rivai (2004:309). Mengemukakan Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkn setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2001:94) menyatakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian Kinerja yang telah dikemukakan oleh para Ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja seseorang individu dalam hal ini adalah Pegawai dapat dilihat dari seberapa tinggi kemampuan kerja, motivasi dan disiplin pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan beban kerja yang diberikan oleh organisasi atau instansi dimana ia bekerja, selain itu seberapa baik pula lingkungan secara internal maupun eksternal mendukung pelaksanaan tugasnya, sedangkan kalau kinerja dilihat dari dua dimensi yaitu dimensi baik dan dimensi buruk maka apabila perilaku seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut tergolong baik dan jika sebaliknya kinerja pegawai tersebut buruk maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut juga buruk.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dikembangkanlah kerangka konseptual sebagaimana terlihat dalam Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Mengacu pada kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Hubungan rekan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan.
- H₂: Dukungan kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan.
- H₃: Kejelasan pembagian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan.

H₄: Hubungan dengan atasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan.

H₅: Hubungan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan pembagian kerja dan hubungan dengan atasan secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory reasearch*. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, adapun tehnik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sensus atau populasi sampel yang disesuaikan dengan keadaan Pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 76 orang. Sumber data menggunakan data primer melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, observasi dan wawancara. Uji keabsahan data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan model regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan pembagian kerja, hubungan dengan atasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan. Untuk menguji pengaruh tersebut dilakukan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t dengan menggunakan program SPSS. Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi dengan signifikansi $p < 0,05$.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard. Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	0,860	2,662		0,323	0,748					
X ₁	0,299	0,083	0,293	3,604	0,001	0,409	0,393	0,287	0,962	1,039
X ₂	0,297	0,057	0,443	5,231	0,000	0,594	0,527	0,416	0,885	1,130
X ₃	0,149	0,053	0,231	2,807	0,006	0,398	0,316	0,224	0,933	1,071
X ₄	0,169	0,067	0,207	2,509	0,014	0,364	0,285	0,200	0,932	1,073

Sumber: Data diolah, 2019

Keterangan:

X₁= Hubungan rekan kerja

X₂= Dukungan kondisi kerja

X₃= Kejelasan pembagian kerja

X₄= Hubungan dengan atasan

Secara matematis model fungsi regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

$$Y = 0,860 + 0,299.X_1 + 0,297.X_2 + 0,149.X_3 + 0,169.X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,860, nilai tersebut menyatakan bahwa variabel independen (hubungan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan pembagian kerja, hubungan dengan atasan) dianggap konstan maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,860.
- Koefisien regresi hubungan rekan kerja (b₁) mempunyai nilai positif sebesar 0,299 dengan taraf signifikan t sebesar 0,001. Berarti hubungan rekan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanda positif tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya hubungan rekan kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,299.

- c. Koefisien regresi dukungan kondisi kerja (b_2) mempunyai nilai positif sebesar 0,297 dengan taraf signifikan t sebesar 0,000. Berarti dukungan kondisi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanda positif tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya dukungan kondisikerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,297.
- d. Koefisien regresi kejelasan pembagian kerja (b_3) mempunyai nilai positif sebesar 0,149 dengan taraf signifikan t sebesar 0,006. Berarti kejelasan pembagian kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanda positif tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya kejelasan pembagian kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,149.
- e. Koefisien regresi hubungan dengan atasan (b_4) mempunyai nilai positif sebesar 0,169 dengan taraf signifikan t sebesar 0,014. Berarti hubungan dengan atasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanda positif tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya hubungan dengan atasan sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,169.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Variabel	t _{hitung}	Sig.t	Keterangan
Hubungan Rekan Kerja (X_1)	3,604	0,001	Signifikan
Dukungan Kondisi Kerja (X_2)	5,231	0,000	Signifikan
Kejelasan Pembagian Kerja (X_3)	2,807	0,006	Signifikan
Hubungan dengan Atasan (X_4)	2,509	0,014	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.27 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik (uji regresi) menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel hubungan rekan kerja (X_1) adalah sebesar 3,604 > dari t tabel 1,667 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Berarti secara parsial variabel hubungan rekan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan terbukti diterima atau H_1 di terima.

Nilai koefisien regresi variabel hubungan rekan kerja mempunyai nilai positif sebesar 0,299, artinya variabel hubungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan searah yaitu kenaikan satu satuan variabel hubungan rekan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,299 dan sebaliknya. Sementara besarnya variabel hubungan rekan kerja mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 0,393 (korelasi parsial) atau kinerja pegawai mampu diprediksi oleh variabel hubungan rekan kerja sebesar 39,3%.

2. Pengaruh dukungan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik (uji regresi) menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel dukungan kondisi kerja (X_2) adalah sebesar 5,231 > dari t tabel 1,667 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti secara parsial variabel dukungan kondisi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan terbukti diterima atau H_2 di terima.

3. Pengaruh kejelasan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik (uji regresi) menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kejelasan pembagian kerja (X_3) adalah sebesar 2,807 > dari t tabel 1,667 dengan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Berarti secara parsial variabel kejelasan pembagian kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa kejelasan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan terbukti diterima atau H_3 di terima.

4. Pengaruh hubungan dengan atasan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik (uji regresi) menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel hubungan dengan atasan (X_4) adalah sebesar $2,509 >$ dari t tabel $1,667$ dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Berarti secara parsial variabel hubungan dengan atasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan dengan atasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan terbukti diterima atau H_4 di terima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Anova (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	163,311	4	40,828	21,685	0,000
Residual	133,675	71	1,883		
Total	296,987				

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel hubungan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan pembagian kerja, hubungan dengan atasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan. Hal ini terbukti bahwa F hitung = $21,685 >$ F tabel = $2,501$ atau nilai signifikansi $F = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan pembagian kerja, hubungan dengan atasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan terbukti diterima atau H_5 di terima.

3. Pengujian Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi dapat dilihat dari Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,742 ^a	0,550	0,525	1,372

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh hubungan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan pembagian kerja, hubungan dengan atasan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan sebesar koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar $0,550$. Artinya kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan dapat dijelaskan oleh variabel hubungan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan pembagian kerja, hubungan dengan atasan sebesar 55% dan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

PEMBAHASAN

Hasil Pembahasan Deskriptif

1. Variabel hubungan rekan kerja

Hasil deskriptif variabel hubungan rekan kerja menunjukkan bahwa sistem komunikasi antar rekan kerja sudah berjalan dengan baik mempunyai nilai terendah yaitu rata-rata sebesar $3,87$. Berarti sistem komunikasi antar rekan kerja masih belum berjalan dengan baik, sehingga instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan sistem komunikasi antar pegawai. Namun hasil jawaban responden mayoritas menjawab setuju sebanyak $56 (73,7\%)$ pegawai dari total 76 pegawai yang dijadikan responden, hal ini menjelaskan bahwa sistem komunikasi antar pegawai yang ada di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan sudah baik akan tetapi belum dilaksanakan oleh para pegawainya. Dengan adanya sistem komunikasi yang baik jika tidak diimbangi dengan pelaksanaannya maka sistem tersebut tidak akan bisa jalan dan dampaknya akan

mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, pimpinan perlu menghimbau agar pegawai menjalankan sistem komunikasi yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sementara item tentang tingkat percaya diri dalam berinteraksi dengan rekan kerja sudah baik mempunyai nilai tertinggi yaitu rata-rata sebesar 4,07. Berarti pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi jika melakukan interaksi dengan rekan kerjanya. Hal ini disebabkan para pegawai sama-sama melakukan pekerjaan di kantor yang sama dan membangun pekerjaan dikantor sudah relatif lama sehingga para pegawai mempunyai keterikatan persaudaraan yang kuat dalam bersosialisasi. Hasil jawaban responden untuk item ini mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 (51,3%) pegawai dari total 76 pegawai yang dijadikan responden. Berarti responden mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi jika melakukan interaksi dengan rekan kerja, sehingga kebiasaan ini perlu dipertahankan.

2. Variabel dukungan kondisi kerja

Hasil deskriptif variabel dukungan kondisi kerja menunjukkan bahwa item tentang dukungan keamanan lingkungan selalu kondusif mempunyai nilai terendah yaitu rata-rata sebesar 4,00. Berarti dukungan keamanan lingkungan kerja sudah kondusif, namun terkadang lingkungan kerja juga tidak kondusif pada hari-hari tertentu. Sehingga instansi perlu mendukung lingkungan kerja agar selalu sehat dan kondusif dengan melakukan evaluasi dan pengawasan secara menyeluruh. Namun hasil jawaban responden item dukungan keamanan lingkungan selalu kondusif mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 (68,4%) pegawai dari total 76 pegawai yang dijadikan responden, hal ini menjelaskan bahwa dukungan keamanan lingkungan kerja di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan kondusif tetapi pada hari-hari tertentu masih kurang kondusif. Dengan demikian, pimpinan perlu melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap lingkungan kerja untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Sementara item tentang dukungan fasilitas penerangan (PLN) sudah baik mempunyai nilai tertinggi yaitu rata-rata sebesar 4,37. Berarti kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan sudah menyediakan fasilitas penerangan yang sangat baik untuk semua ruangan kerja dan ruangan pendukung lainnya. Hal itu dilakukan jika ada pegawai yang lembur kerja maka pegawai tersebut tidak mengalami kesulitan dengan penerangan. Hasil jawaban responden untuk item ini mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 (47,4%) pegawai dari total 76 pegawai yang dijadikan responden. Berarti responden mempunyai kepuasan yang cukup tinggi dengan fasilitas penerangan yang ada di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan. Dengan demikian, agar pihak instansi tetap mempertahankan fasilitas penerangan tersebut dan jika ada yang rusak segera diperbaiki.

3. Variabel kejelasan pembagian kerja

Hasil deskriptif variabel kejelasan pembagian kerja menunjukkan bahwa item tentang pertanggung jawaban terhadap pembagian kerja sudah baik mempunyai nilai terendah yaitu rata-rata sebesar 4,20. Berarti pertanggung jawaban terhadap pembagian kerja yang ada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan masih belum maksimal atau kurang berjalan sebagaimana mestinya. Walaupun masing-masing pegawai sudah diberi tugasnya masing-masing sesuai dengan tupoksinya, namun dalam pembagian tugas masih ada yang kurang jelas. Sehingga instansi perlu mensosialisasikan setiap bulan atau tiga bulan sekali mengenai pertanggungjawaban terhadap pembagian kerja masing-masing pegawai sesuai dengan hirarki struktur organisasi. Hasil jawaban responden item pertanggungjawaban terhadap pembagian kerja sudah baik mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 (53,9%) pegawai dari total 76 pegawai yang dijadikan responden, hal ini menjelaskan bahwa pertanggungjawaban terhadap pembagian kerja sudah baik di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan kondusif. Namun ada kemungkinan masih ada pegawai yang kurang jelas apa yang menjadi tanggungjawabnya atas pekerjaan yang dikerjakan. Dengan demikian, pimpinan perlu melakukan evaluasi dan sosialisasi terhadap tugas dan tanggungjawab pegawai dalam melakukan aktivitasnya.

Sementara item tentang sistem dan susunan organisasi dalam tugas sudah jelas, sistem pembagian kerja dari pimpinan kepada staf sudah jelas, dan pengaturan hari libur dan cuti sudah berjalan dengan baik mempunyai nilai tertinggi yaitu rata-rata sebesar 4,41. Berarti kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan sudah menjalankan sistem dan susunan organisasi, pembagian kerja, dan pengaturan hari libur dan cuti dengan baik. Hasil jawaban responden untuk item ini mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 38 (50%) pegawai dari total 76 pegawai yang dijadikan responden. Berarti pegawai puas dengan sistem dan susunan organisasi, sistem pembagian kerja, dan pengaturan hari libur dan cuti yang ada di kantor Sekretariat DPRD

Kabupaten Barto Selatan. Dengan demikian, agar pihak instansi atau pimpinan tetap mempertahankan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

4. Variabel hubungan dengan atasan

Hasil deskriptif variabel hubungan dengan atasan menunjukkan bahwa item tentang tingkat kepercayaan atasan kepada pegawai cukup tinggi mempunyai nilai terendah yaitu rata-rata sebesar 4,14. Berarti tingkat kepercayaan atasan kepada pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan masih kurang. Walaupun atasan sudah semaksimal mungkin memberikan contoh teladan yang baik, namun masih ada sebagian pegawai kurang percaya pada atasannya. Sehingga pimpinan perlu melakukan kerjasama secara inten dengan pegawainya agar pegawai tersebut percaya bahwa pimpinan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasil jawaban responden item tingkat kepercayaan atasan kepada pegawai cukup tinggi mayoritas menjawab setuju sebanyak 55 (72,4%) pegawai dari total 76 pegawai yang dijadikan responden, hal ini menjelaskan bahwa tingkat kepercayaan atasan kepada pegawai terbukti cukup tinggi, namun masih terdapat pegawai yang kurang harmonis hubungannya dengan pimpinan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan kondusif. Dengan demikian, pimpinan perlu melakukan kerjasama dengan bawahan dan melakukan evaluasi dan dengar pendapat agar pegawai percaya dengan atasannya.

Sementara item tentang perhatian atasan terhadap fasilitas kerja pegawai cukup tinggi mempunyai nilai tertinggi yaitu rata-rata sebesar 4,30. Berarti pimpinan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan sangat memperhatikan fasilitas kerja agar pegawainya bisa bekerja dengan baik dan teliti. Hasil jawaban responden untuk item ini mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 (67,1%) pegawai dari total 76 pegawai yang dijadikan responden. Berarti pegawai puas dengan perhatian atasan terhadap fasilitas kerja di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barto Selatan. Dengan demikian, agar pihak instansi atau pimpinan mempertahankan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil Pembahasan Hipoetisis

1. Pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan Kinerja Pegawai mampu di prediksi oleh variabel hubungan rekan kerja sebesar 39,3%. Berarti semakin baik hubungan rekan kerja dalam organisasi maka semakin meingkat kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan dan sebaliknya. Variabel hubungan rekan kerja mampu meprediksi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariffin dan Said (2016) dan Mailani dan Muhadi (2017) yang menyatakan bahwa hubungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh dukungan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan Kinerja Pegawai mampu diprediksi oleh variabel dukungan kondisi kerja sebesar 52,7%. Berarti semakin baik dukungan kondisi kerja dalam organisasi maka semakin meingkat kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan dan sebaliknya. Variabel dukungan kondisi kerja mampu meprediksi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariffin dan Said (2016) dan Mailani dan Muhadi (2017) yang menyatakan bahwa dukungan kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kejelasan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kejelasan pembagian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan kinerja Pegawai mampu diprediksi oleh variabel kejelasan pembagian kerja sebesar 31,6%. Berarti semakin baik kejelasan pembagian kerja dalam organisasi maka semakin meingkat kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan dan sebaliknya. Variabel kejelasan pembagian kerja mampu meprediksi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariffin dan Said (2016) dan Mailani dan Muhadi (2017) yang menyatakan bahwa kejelasan pembagian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh hubungan dengan atasan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan dengan atasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan kinerja Pegawai mampu diprediksi oleh variabel hubungan dengan atasan sebesar 28,5%. Berarti semakin baik hubungan dengan atasan dalam organisasi maka semakin meingkat kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan dan sebaliknya. Variabel hubungan dengan atasan mampu meprediksi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariffin dan Said (2016) dan Mailani dan Muhadi (2017) yang menyatakan bahwa hubungn dengan atasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Hasil hasil analisis menunjukkan bahwa; (1) hubungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, (2) dukungan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, (3) kejelasan pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, (4) hubungan dengan atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan, (5) hubungan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan pembagian kerja, hubungan dengan atasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Barito Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, agus. 1997. *Manajemen Perencanaan Sistem Produksi*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta.
- Amstrong, 2000. *Performance Management. Institute Of Person and Development*. London.
- Ariffin, Adistya Dewi dan Laila Refiana Said (2016), Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3, Oktober 2016*
- Arikunto Suharsimi, Prof. Dr. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010
- Bagian Kepegawaian, 2019. Sekretariat DPRD kabupaten Barito Selatan
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Alih Bahasa Benyamin Molan. PT. Prenallindo Jakarta.
- Dharma, A. 2000. *Manajemen Supervisi*. Edisi Ketiga PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gibson, Detis and Newstrom. 1985. *Organization*. Jilid I Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Basic Ekonometric*. New York. Mc Grawhill.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metode Penelitian Sosial*. Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.
- Hasibuan , H. Melayu.S.P. 1986. *Organisasi dan Motivasi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Huse, Edgar F, dan James L, Bowdith. 1997. *Behavior In Organizations A System Approach to Managing*. Adison Wesley Publishing Company, Massachusetts.
- Indra wijaya, 1989. *Perilaku Organisasi*. BPFE Yogyakarta.
- Irawan Prasetya, 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. STIAN Jakarta.
- Lucke Frennd Luthans. 2006. *Organizational Behavior*. The Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Mahesa. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September 2014:hal 124-135.
- Mailani, Rindi dan Muhadi (2017), *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya*. *Jurnal Manajemen Kesehatan STIKES Yayasan RS.Dr.Soetomo*, Vol.2 No.2 Oktober : 183-194
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT Reflika Aditama Bandung.
- Manulang, 1994. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moh, As'ad. 1985. *Psikologi Industri*. Liberty. Yokyakarta.
- Prawiro Sentano. 2001. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Rajawali Pers Jakarta.
- Sarwoto. 1981. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta.

- Sayekti, W. D., E. T. Sule, M. Kusman, dan Hilmiana. 2011. *Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi terhadap kinerja*. Unpad Press. Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Empat. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah, 2001. *Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Kinerja Karyawan*. Unbraw Malang.
- Steers, Richard M. 1985. *Effektivitas Organisasi*. Penerbit Erlangga Jakarta.
- Stephen P. Robin. 2008. *Organizational Behavior*. 10 edition by Pearson Education, Inc. New Jersey, 07458.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kelima penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono Prof. Dr., metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D, Bandung : Cv. Alfa Beta, 2010
- Sujarto. 1993. *Pengukuran Kinerja Yayasan*. Penerbit LAN. Jakarta.
- Sumber Data Internet *Definisi kinerja menurut beberapa ahli*
- Suprihanto, dkk. 2003. *Hubungan Industri Sebuah Pengantar*. Edisi I BPFE. Yogyakarta.
- Tika, Moh Pabumbu. 2006. *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara Jakarta.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Perilaku Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wexley. K and Yukl. 1988. *Organization Behavior and Personal Psychologi*. Baston. Richard. D. Irfin,inc.
- Yudono, Rahmat. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Edisi ketiga BPFE. Yogyakarta.
- Zauhar, Soesilo. 1996. *Reformasi Administrasi Konsep, Dimensi, dan Strategi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Adityolaksono26.blogspot.com
-<http://blogbahrul.wordpress.com/2007/11/28/landasan-teori-kerangka-pikir-dan-hipotesis-penelitian/>
-<http://kamriantiramli.wordpress.com/2011/05/16/landasan-teori-kerangka-berfikir-dan-pengajuan-hipotesis/>
-<http://contohskripsi-makalah.blogspot.com/2012/04/teknik-penyusunan-landasan-teori-atau.html>