

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG

Achfal Ramadhan

S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa, achfalramadhan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Tujuan penelitian untuk membuktikan secara empiris pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi penelitian adalah Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 32 orang. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Pengumpulan data dengan wawancara, studi pustaka, observasi dan kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan analisis regresi baik parsial dan simultan. Alat analisis data menggunakan SPSS 17 for windows, bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja

Abstract

This research was conducted at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. The aim of the study was to prove empirically the effect of the independent variables on the dependent variable. The study population was 32 midwives at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. The independent variables studied in this study were training (X1), motivation (X2) and work environment (X3) while the dependent variable was performance (Y). Collecting data by interview, literature study, observation and questionnaires. The data that has been collected is then analyzed by regression analysis both partially and simultaneously. The data analysis tool uses SPSS 17 for windows, that training, motivation, and the work environment have an effect on performance either partially or simultaneously.

Keywords: training, motivation, work environment, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bidan merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting di rumah sakit. Bidan bertugas memberikan asuhan kebidanan. Tugas bidan sangat penting karena menyangkut keselamatan ibu dan anak yaitu pada saat membantu persalinan. Bidan harus mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar Pelayanan Kebidanan (SPK) sebagai acuan standar yang harus digunakan dalam memberikan pelayanan obstetri dan neonatal (Depkes RI, 2007).

Penataan dan penguatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong terutama dalam kebidanan dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain: Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hasibuan (2002:160). Tenaga kesehatan merupakan salah satu komponen kunci keberhasilan rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit salah satu penentunya adalah kinerja. Orang-orang yang berada dalam rumah sakit tersebut salah satunya adalah bidan. Bidan memiliki peran yang sangat strategis dalam penurunan angka kematian ibu dan anak sehingga kinerjanya perlu ditingkatkan. Penilaian kinerja bidan diukur dengan cara membandingkan keluaran program (pencapaian) dengan target normatif (standar baku) yang telah ditentukan.

Kinerja Bidan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong dapat dilihat dari kurangnya pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja, hal tersebut mengakibatkan Bidan kurang kompeten, masih adanya bidan yang terlambat masuk kerja, target ibu hamil risiko tinggi/ komplikasi yang ditangani dari tahun ke tahun mengalami penurunan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.

Kajian Teori

1. Menurut Mangkunegara (2006:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

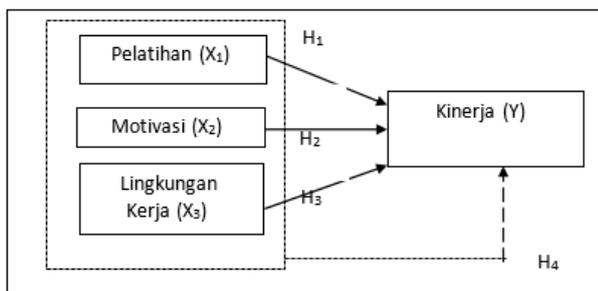
PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG

kepadanya. Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja antara lain:

- a. Kuantitas,
 - b. Kualitas,
 - c. Ketepatan waktu,
 - d. Epektifitas,
 - e. Kemandirian, dan
 - f. Komitmen kerja
2. Menurut Widodo (2015:82) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Sofyandi dan Noviantoro (2009:39) indikator pelatihan antara lain:
- a. Metode pelatihan,
 - b. Sikap dan keterampilan instruktur/pelatih,
 - c. Lama waktu pelatihan, dan
 - d. Fasilitas pelatihan.
3. Menurut Wibowo (2010:378) Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Wibowo (2010:380) menyebutkan indikator motivasi antara lain:
- a. Menilai sikap,
 - b. Menjadi manajer yang baik,
 - c. Memperbaiki komunikasi,
 - d. Menciptakan budaya tidak menyalahkan,
 - e. Memenangkan kerjasama, dan
 - f. Mendorong inisiatif.
4. Menurut Nitisemito (1992:183) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) menyebutkan indikator lingkungan kerja antara lain:
- a. Hubungan dengan rekan kerja,
 - b. Tersedianya fasilitas kerja,
 - c. Penerangan,
 - d. Sirkulasi udara,
 - e. Kebisingan, dan
 - f. Keamanan.

METODE

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2003: 90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi karakteristik hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi tersebut.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *action research*, menurut Andreas Priyono (2001:7) mengemukakan pada *formal research* teknik pengambilan sampel dilakukan secara cermat untuk mendapatkan sampel yang *representative* sedangkan *action research* tidak dibutuhkan teknik pengambilan sampel maka semua populasi digunakan(diperlakukan) sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yakni Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 32 Orang.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah dibagikan secara langsung kepada Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel Penelitian	Indikator
Kinerja	a. Kuantitas, b. Kualitas, c. Ketepatan waktu, d. Efektivitas, e. Kemandirian, f. Komitmen kerja.
Pelatihan	a. Metode pelatihan, b. Sikap dan keterampilan instruktur/pelatih, c. Lama waktu pelatihan, d. Fasilitas pelatihan.
Motivasi	a. Menilai sikap, b. Menjadi manajer yang baik, c. Memperbaiki komunikasi, d. Menciptakan budaya tidak menyalahkan, e. Memenangkan kerja sama, f. Mendorong inisiatif.
Lingkungan Kerja	a. Hubungan dengan rekan kerja, b. Tersedianya fasilitas kerja, c. Penerangan, d. Sirkulasi udara, e. Kebisingan, f. Keamanan.

Teknik Analisis Data

Sample responden dalam penelitian ini adalah Bidan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gombong berjumlah 32 responden.

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui program *SPSS for Windows versi 17*. dengan regresi linier berganda yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik.

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG

Analisis statistik ini meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Sampel Penelitian

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	32
2.	Usia	a. 21-30 b. 31-40 c. 41-50	3 22 7
3.	Jenis Pendidikan	a. D3/Akademi b. S1	30 2
4.	Status Bidan	a. Tetap b. Tidak Tetap	20 12

Hasil Analisis Statistik

Hasil analisis data penelitian ini dengan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa model kuesioner dikatakan valid dan reliabel. Suatu model dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan suatu model dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2006). Nilai cronbach alpha untuk variabel kinerja adalah 0,685, pelatihan 0,678, motivasi 0,663, lingkungan kerja 0,711.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, terdapat tiga metode yang harus diuji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas, diuji menggunakan probability plots untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Berdasarkan data yang didapat, diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model yang diuji berdistribusi normal.

Selanjutnya untuk uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF. Suatu model dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2006). Dari hasil analisis data diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas, dikarenakan semua nilai VIF diatas 1 dan kurang dari 10 dengan nilai tolerance $\geq 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Dapat dilihat melalui grafik plot ZPRED dengan SRESID, apabila titik-titik menyebar kesegala arah tanpa membuat pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar kesegala arah tanpa membuat pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Parsial

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-0.966	.342
Pelatihan	2.592	.015
Motivasi	2.518	.018
Lingkungan Kerja	4.894	.000

Hasil diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar $0,015 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,592 $> t_{tabel}$ sebesar 1,701 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi sebesar $0,018 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,518 $> t_{tabel}$ sebesar 1,701 motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,894 $> t_{tabel}$ sebesar 1,701 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,743 artinya sebesar 74,30% variabel pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan 25,70% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian, maka berikut adalah pembahasan yang dilakukan dalam penelitian:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hipotesis dan rumusan masalah penelitian yang pertama adalah pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,592 $> t_{tabel}$ 1,701 dengan tingkat signifikansi $0,015 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Berdasarkan jawaban responden dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap variabel pelatihan. Semakin meningkatnya pelatihan akan meningkatkan kinerja pada Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Venny dan Tuhumena, Kojo, Worang (2017) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hipotesis dan rumusan masalah penelitian yang kedua adalah pengaruh antara motivasi terhadap

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG

kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,518 > t_{tabel}$ $1,701$ dengan tingkat signifikan $0,018 > \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka H_0 ditolak, dan H_2 diterima.

Berdasarkan jawaban responden sebagian besar responden menilai motivasi sangat penting. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soegoto (2015) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis dan rumusan masalah penelitian yang ketiga adalah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $4,894 > t_{tabel}$ $1,701$ dengan tingkat signifikan $0,000 > \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja sangat penting. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2014) bahwa dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Bidan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Pelatihan, motivasi, lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Saran

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Variabel Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Berdasarkan pengukuran menggunakan 4 indikator (metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur/pelatih, lama waktu pelatihan, fasilitas

pelatihan) diperoleh hasil yang cukup tinggi pada indikator tersebut. Bidan menilai tinggi bahwa indikator pada pelatihan sangat penting. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong memberikan pelatihan yang mampu meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

2. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bidan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Berdasarkan pengukuran menggunakan 6 indikator. (menilai sikap, menjadi manager yang baik, memperbaiki komunikasi, menciptakan budaya tidak menyalahkan, memenangkan kerjasama, mendorong inisiatif) diperoleh hasil yang tinggi pada indikator tersebut. Bidan menilai tinggi bahwa indikator pada motivasi sangat penting. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong mampu memberikan motivasi kepada Bidan untuk meningkatkan kinerja.
3. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bidan di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Berdasarkan pengukuran menggunakan 6 indikator (hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja) diperoleh hasil yang cukup tinggi pada indikator tersebut. Bidan menilai tinggi bahwa indikator pada lingkungan kerja sangat penting. Oleh karena itu, lingkungan kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong perlu diciptakan sebaik mungkin, mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat Bidan agar dapat bekerja lebih epektif dalam rangka meningkatkan kinerja.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentunya penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti akan memberikan saran bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini telah membuktikan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja, pelatihan sangat penting karna semakin baik pelatihan, kinerja Bidan juga akan semakin baik.
3. Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan- tujuan organisasional.
4. Penelitian ini telah membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, semakin nyaman lingkungan pekerjaan, maka kinerja Bidan akan semakin baik.

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
BIDAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosada.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afia, Ika Nur. 2013. *Kontribusi Beban Kerja Disiplin Kerja Hubungan dengan Teman Sekerja terhadap Produktivitas kerja di PT. Viccon Modern Industry*. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesakampong ketintang
- Agus, Susanto. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Budi, Triton P. 2006. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Budiharto, Widodo. 2010. *Robotika : Teori Implementasi*. Yogyakarta : Andi
- Budiharto Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja. Edisi Tiga*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, ISSN 2303-1174, Hal. 2124 – 2133.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Fuanida, Afini 2012. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang*. Semarang: jurnal ilmu administrasi bisnis.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gibson, James. L., et all. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuhbelas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Ivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia,
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
BIDAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG

- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10.* Jakarta: Salemba Empat.
- Mckenna, Eugene. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Terj. Toto Budi Susanto. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Nitisemito , S, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Noviantoro, Djatmiko. 2009. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada PT Perusahaan Pengeboran London Sumatera Indonesia Tbk.* Medan. Skripsi Tidak Dipublikasikan
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, E. 2008. *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2006. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rony Salinding. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang*
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sutrisno, H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wursanto, Drs. Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yunior, David Roge. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Makassar.