

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHARGAAN
TERHADAP KREATIVITAS DAN KINERJA PEGAWAI
DI UPTD UNIT PUSKESMAS PEJAGOAN**

Oleh
Agus Setiadi

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan. Penelitian ini menyasar seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan UPTD Unit Puskesmas Pejagoan, sejumlah 36 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis deskretif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (2) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas, (3) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (4) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas, dan (5) kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Penghargaan, Kreativitas, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam proses pencapaian tujuan UPTD Unit Puskesmas, diperlukan kreativitas dan kinerja pegawai yang berkualitas, artinya pegawai harus memiliki kapasitas yang telah ditetapkan oleh institusi. Dengan kriteria-kriteria tertentu berdasarkan pada apa yang dikehendaki oleh UPTD Unit Puskesmas tersebut.

Dalam kata lain pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana pegawai mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuan UPTD Unit Puskesmas

Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2010: 12) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

UPTD Unit Puskesmas Pejagoan merupakan salah satu UPTD Unit Puskesmas dari 35 UPTD Unit Puskesmas yang ada di Kabupaten Kebumen. Sebagai Unit Pelayanan di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yang mempunyai misi salah satunya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Berdasarkan Permenkes No. 43 tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen Nomor : 440/141/KEP/2017 tanggal 6 Januari 2017 tentang target sasaran dan kinerja bidang kesehatan Kabupaten Kebumen tahun 2017. Berikut data mengenai target dan realisasi capaian UPTD Unit Puskesmas Pejagoan pada tahun 2017.

Berdasarkan pencapaian SPM yang diperoleh UPTD Unit Puskesmas Pejagoan rata-rata sudah mencapai target yang ditetapkan. Salah satunya fenomenanya yaitu Pelayanan Kesehatan Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) berat pada SPM nomor 10 dari 12 SPM yang ada sebagai strategi upaya pelayanan pencegahan gangguan jiwa dan kekambuhan adalah kolaborasi berbagai pihak dengan masyarakat ataupun keluarga pasien dengan tujuan membangun pemberdayaan keluarga dimana keluarga sebagai unit terkecil masyarakat harus mampu menjadi garda terdepan berperan dalam menjaga kesehatan jiwa anggota keluarganya dan menjadi pihak yang memberikan pertolongan pertama psikologis apabila tampak gejala-gejala yang mengarah pada masalah kesehatan jiwa.

Hasil wawancara kami dengan Kepala Seksi PTM Dinkes Kab. Kebumen selaku kepala seksi yang mengampu program penanganan ODGJ tingkat Kabupaten bahwa kinerja UPTD Unit Puskesmas Pejagoan sudah baik, hal ini

dibuktikan dengan dijadikannya UPTD Unit Puskesmas Pejagoan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah sebagai tempat rujukan kaji banding bagi Kabupaten lain.

Lingkungan kerja di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan dari hasil wawancara kami dengan Kepala Tata Usaha UPTD secara umum sudah baik, namun khusus lingkungan fisik dalam rangka penanganan ODGJ belum optimal, hal ini tergambaran UPTD Unit Puskesmas Pejagoan belum dapat menampung keseluruhan pasien jiwa yang perlu penanganan rawat inap baik dari segi tempat maupun peralatan. Saat ini baru tersedia ruang rawat inap khusus ODGJ untuk 12 pasien padahal pasien ODGJ yang perlu perawatan melebihi kapasitas ruangan sehingga dibuat rumah singgah khusus merawat ODGJ di rumah sakit lama Kabupaten Kebumen dengan bekerjasama Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.

Penghargaan di UPTD unit Puskesmas Pejagoan sudah baik dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, hal ini sejalan dengan perubahan status UPTD Unit Puskesmas yang sekarang sudah BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) sehingga adanya peningkatan penghargaan kepada karyawan terkait tambahan penghasilan antara 30 % sampai dengan 50 % dari gaji PNS sesuai beban kerja dan tanggungjawab masaing-masing pegawai yang harapanya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai namun dari hasil wawancara kami ada beberapa pegawai yang merasa tunjangannya penghasilannya masih dibawah harapan.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan ?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan ?

4. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kreativitas pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan ?
5. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kreativitas pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen.
2. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi”sejauh mana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, menurut Mohamad Mahsun (2006: 25).
3. Kreativitas kerja merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara

keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya, menurut James J. Gallagher dalam Yeni Rachmawati (2005:15)

4. Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010 : 21).
5. Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keunggulan di bidang tertentu menurut Istijanto, (2006:122).

TINJAUAN PUSTAKA.

Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010 : 21) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- Rancangan ruang kerja (*workspace design*),
- Rancangan pekerjaan (termasuk: peralatan kerja dan prosedur kerja),
- Partisipasi
- Pengembangan karir

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keunggulan di bidang tertentu Menurut Istijanto, (2006:122). Suatu penghargaan kadang-kadang disertai pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah untuk kontribusi terhadap masyarakat dan hadiah Pulitzer untuk penghargaan bidang literature

James J. Gallagher dalam Yeni Rachmawati (2005:15) mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya. Indikator menurut teori Rhodes yaitu:

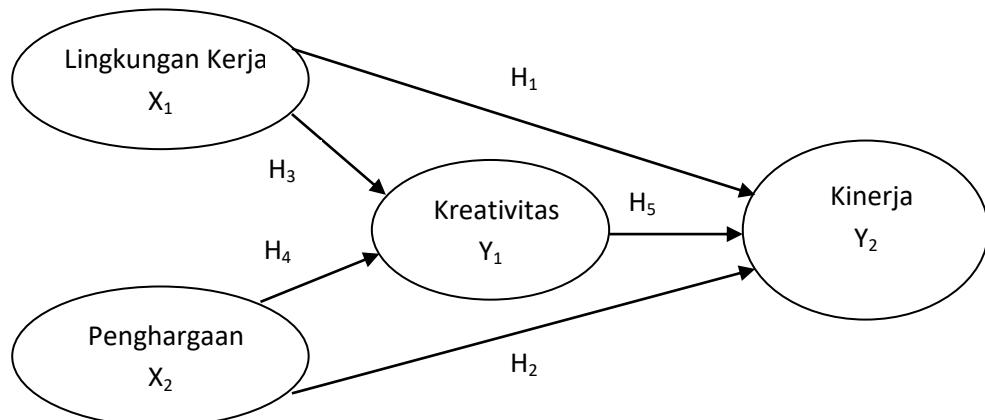
- Dimensi *person*
- Dimensi *process*

- Dimensi *press*
- Dimensi *product*

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 12) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67), diantaranya adalah:

- Kualitas Kerja
- Kuantitas Kerja
- Disiplin dalam bekerja
- Inisiatif
- Tanggung Jawab

Model Empiris



Formulasi Hipotesis.

H_1 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.

H_2 : Ada pengaruh Penghargaan terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.

H_3 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.

H_4 : Ada pengaruh penghargaan terhadap kreativitas pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.

H_5 : Ada pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan.

prosedural terhadap kinerja karyawan di BLUD Puskesmas Sruweng.

METODOLOGI PENELITIAN.

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai.

Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Unit Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen sejumlah 36 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi:

- a. Variable independen (variabel bebas):
 - 1) Lingkungan Kerja (X_1)
 - 2) Penghargaan (X_2)
- b. Variable dependen (variabel terikat):
 - 1) Kreativitas (Y_1)
 - 2) Kinerja (Y_2)

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010 : 21) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Rancangan ruang kerja (*workspace design*),
- b. Rancangan pekerjaan (termasuk: peralatan kerja dan prosedur kerja),
- c. Partisipasi
- d. Pengembangan karir

Penghargaan

Menurut Istijanto, (2006:122) penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu keunggulan di bidang tertentu.

Mengenai indikator-indikator untuk mengukur Penghargaan (Handoko, 2001:176-191) sebagai berikut : Gaji, Tunjangan dan Promosi

Kreativitas

Menurut James J. Gallagher dalam Yeni Rachmawati (2005:15) mengatakan bahwa “*Creativity is a mental process by which an individual creates new ideas or products, or recombines existing ideas and product, in fashion that is novel to him or her*” (kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya).

Berdasarkan teori Rhodes mengukur kreativitas ke dalam empat jenis dimensi sebagai *Four P's Creativity*, yaitu :

- 1) Dimensi *person* merupakan kemampuan atau kecakapan yang ada dalam diri seseorang, yang erat kaitannya dengan bakat.
- 2) Dimensi *process* berfokus pada proses berpikir sehingga memunculkan ide-ide unik.
- 3) Dimensi *press* menekan faktor dorongan internal diri sendiri berupa keinginan dan hasrat mencipta atau bersibuk diri secara kreatif, maupun dorongan eksternal dari lingkungan sosial dan psikologis.

- 4) Dimensi *product* berfokus pada produk pelayanan atau apa yang dihasilkan oleh individu baik sesuatu yang baru/original atau sebuah elaborasi/penggabungan yang inovatif.

Kinerja

Menurut Anwar prabu Mangkunegara (2010: 12) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67), diantaranya adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Disiplin dalam bekerja
- d. Inisiatif
- e. Tanggung Jawab

Instrumen atau Alat Pengumpul Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010:92). Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skalala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010: 93). Dalam penelitian ini, kategori persepsi yang digunakan memakai skoring skala *likert* 4 kategori, yaitu:

1. Sangat setuju diberi skor 4
2. Setuju diberi skor 3
3. Tidak setuju diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Untuk keperluan analisis kuantitatif Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala *Likert* yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Pemberian skor pada jenis skala Likert diberikan skor 1 sampai 4. Skor diberikan berdasarkan pada setiap item jawaban yang telah diisikan oleh responden sebagai sampel dalam penelitian. Skala dalam penelitian ini di skor sebagai berikut: untuk jawaban SS = 4, S = 3, , TS = 2 dan STS = 1.

Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian (Sugiyono, 2005:80).

Data

Dalam penelitian skripsi ini data yang digunakan adalah hasil dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto, 2006:16). Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) UPTD Unit Puskesmas Pejagoan yang berjumlah 36 orang dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang lingkungan kerja, penghargaan, kreativitas dan kinerja pegawai.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006:17). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh dari UPTD Unit Puskesmas Pejagoan atau Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuesioner, studi kepustakaan dan observasi.

1. Kuesione
2. Studi Pustaka
3. Observasi

Analisis Statistika

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS

22. Analisis statistika meliputi : Uji Instrumen, Uji Validitas, Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolininearitas

Uji Heteroskedasitas

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Rumusnya adalah:

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r : koefisien k

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah data/ kasus

Kriteria uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009: 89) :

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi tertentu yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya (R^2) sama dengan 1, maka presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau 100% (Santoso dalam Ningtyas, 2016).

Analisis Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi/hubungan (*measures of association*). Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Kekuatan antara dua variabel dapat dikriteriakan sebagai berikut (Suwarno, 2006:245):

- a. $>0 - 0,25$: Korelasi sangat lemah (tidak ada korelasi)
 - b. $>0,25 - 0,5$: Korelasi cukup
 - c. $>0,5 - 0,75$: Korelasi kuat
 - d. $>0,75 - 1$: Korelasi sempurna
3. Analisis Jalur (*Path Analyze*)

Analisis jalur atau *path analyze* merupakan bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*) karena merupakan pengembangan dari analisis regresi. Analisis Jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono, 2010:297).

a. Koefisien Jalur

Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar (standar z) yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap dependen yang telah tersusun dalam diagram jalur. Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Bila koefisien jalur rendah dan angkanya di bawah 0,05, maka pengaruh jalur tersebut dianggap rendah sehingga dapat dihilangkan (Sugiyono, 2010:302). Koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan struktural yang dirumuskan sebagai berikut:

Substruktural 1

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan:

Y_1 = Kreativitas

X_1 = Linkungan Kerja

X_2 = Penghargaan

ε_1 = Nilai Residu

Substruktur 2

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + \varepsilon_2$$

Keterangan:

Y_1 = Kreativitas

Y_2 = Kinerja Pegawai

ε_2 = Nilai Residu

Mencari ε_1 (error) berdasarkan Ghazali (2011:254), yaitu:

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

b. Perhitungan Pengaruh

Perhitungan pengaruh terdiri atas pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)
 - a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas
$$X_1 \rightarrow Y_1$$
 - b) Pengaruh Variabel Penghargaan terhadap Kreativitas
$$X_2 \rightarrow Y_1$$
 - c) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
$$X_1 \rightarrow Y_2$$
 - d) Pengaruh variabel Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai
$$X_2 \rightarrow Y_2$$
 - e) Pengaruh variabel Kreativitas terhadap Kinerja Pegawai
$$Y_1 \rightarrow Y_2$$
- 2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau *IE* diformulasikan sebagai berikut:

 - a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kreativitas
$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$
 - b) Pengaruh variabel Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kreativitas
$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$
- 3) Pengaruh Total (*Total Effect*)
 - a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
$$X_1 \rightarrow Y_2$$
 - b) Pengaruh variabel Penghargaan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
$$X_2 \rightarrow Y_2$$
 - c) Pengaruh variabel Kreativitas terhadap Kinerja Pegawai
$$Y_1 \rightarrow Y_2$$

- d) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kreativitas

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

- e) Pengaruh variabel Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kreativitas

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$$

c. Diagram Jalur

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antarvariabel berdasarkan teori (Ghozali, 2006:210). Melalui analisis jalur akan dapat dibuktikan apakah diagram jalur tersebut terbukti karena didukung data atau tidak, atau ada model diagram baru, dimana akan ditemukan jalur yang lebih sederhana (Sugiyono, 2010:301).

ANALISA DAN PEMBAHASAN.

Analisis statistika ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian tersebut.

4.3.1 Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS 22 *for* Windows. Untuk pedoman pengujian adalah jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 36 responden dengan derajat kebebasan ($N-K$) atau $(36-4) = 32$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,3202 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.5
Lingkungan Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3388	0.824	Valid
2	0.3388	0.517	Valid
3	0.3388	0.792	Valid
4	0.3388	0.735	Valid
5	0.3388	0.844	Valid
6	0.3388	0.758	Valid
7	0.3388	0.714	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan valid (sah).

2. Variabel Penghargaan

Hasil uji validitas variabel penghargaan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penghargaan

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3388	0.459	Valid
2	0.3388	0.408	Valid
3	0.3388	0.840	Valid
4	0.3388	0.840	Valid
5	0.3388	0.759	Valid
6	0.3388	0.688	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel penghargaan dinyatakan valid (sah).

3. Variabel Kreativitas

Hasil uji validitas variabel Kreativitas dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.7

Kreativitas

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3388	0.807	Valid
2	0.3388	0.884	Valid
3	0.3388	0.557	Valid
4	0.3388	0.872	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel Kreativitas dinyatakan valid (sah).

4. Variabel Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.8

Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3388	0.487	Valid
2	0.3388	0.655	Valid
3	0.3388	0.588	Valid
4	0.3388	0.721	Valid
5	0.3388	0.721	Valid
6	0.3388	0.592	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r_{alpha} > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{alpha} < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.9

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Lingkungan Kerja	0.6	0.850	Reliabel
Penghargaan	0.6	0.755	Reliabel
Kreativitas	0.6	0.777	Reliabel
Kinerja	0.6	0.694	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10

Uji Multikolinieritas Persamaan I

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.680	1.471
B Penghargaan	.680	1.471

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

r

dasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi tidak dapat dipakai.

Tabel IV.11
Uji Multikolinieritas Persamaan II

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.670	1.492
B Penghargaan	.132	7.566
e Kreativitas	.133	7.515

^a a. Dependent Variable: Kinerja

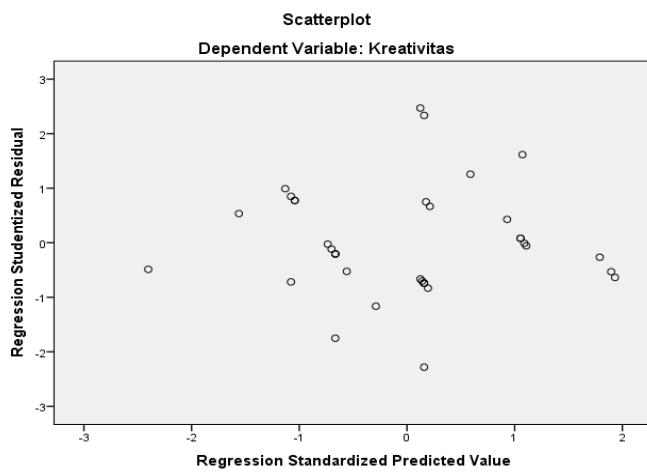
^r Sumber: Data Primer Diolah, 2018
^d

asarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi tidak dapat dipakai.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

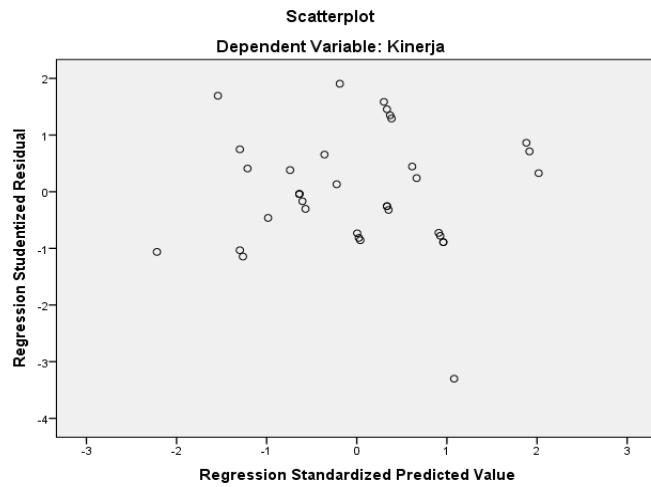
Gambar IV.1
Uji Heterokedastisitas Persamaan I



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas Persamaan II



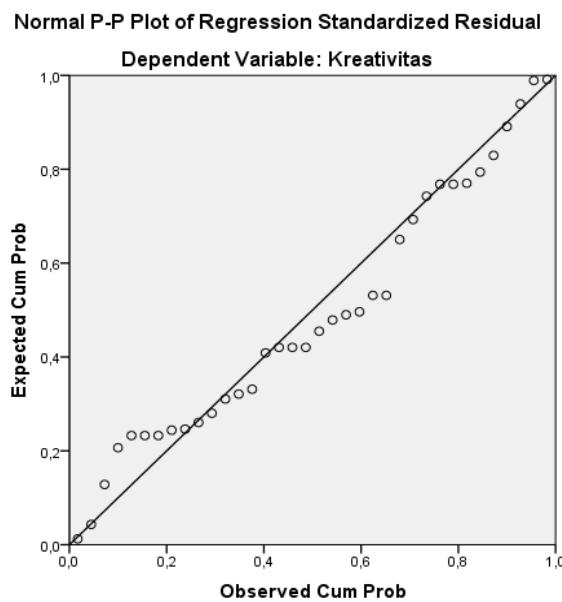
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

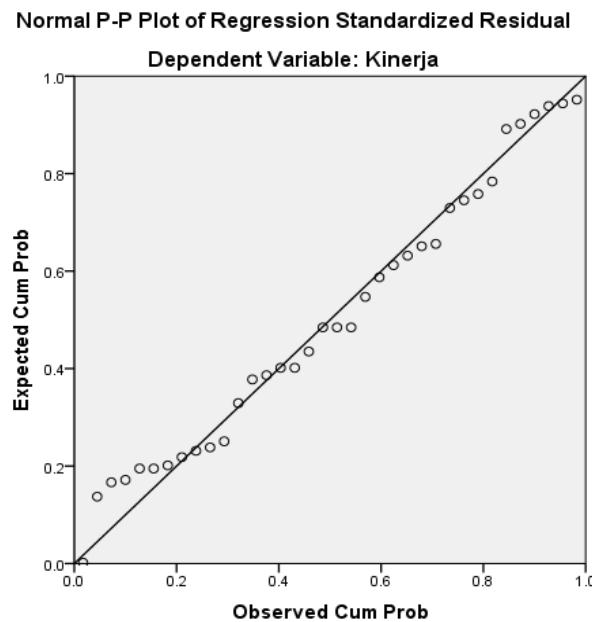
Gambar IV.3
Uji Normalitas Persamaan I



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.4
Uji Normalitas Persamaan II



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4 Analisis Jalur

Hasil perhitungan analisis jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.12
Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.623	.983		-.635	.530
Lingkungan Kerja	.029	.043	.052	.677	.503

Penghargaan	.675	.058	.901	11.692	.000
-------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Persamaan yang terbentuk dari penelitian ini adalah

$$Y_1 = 0,052X_1 + 0,901X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kreativitas

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Penghargaan

Persamaan I diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai $X_1 = 0,052$

Yang berarti setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan Kreativitas sebesar 0,052 satuan.

b. Nilai $X_2 = 0,901$

Yang berarti setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel penghargaan akan menyebabkan perubahan kreativitas sebesar 0,901 satuan.

Tabel IV.13
Analisis Jalur Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.505	.897		1.677	.103
Lingkungan Kerja	-.037	.039	-.052	-.956	.346
Penghargaan	1.368	.119	1.421	11.518	.000

Kreativitas	-.610	.158	-.475	-3.862	.001
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Persamaan yang terbentuk dari penelitian ini adalah:

$$Y_2 = -0,052X_1 + 1,421X_2 - 0,475Y_1 + e_2$$

Keterangan:

Y_1 = Kreativitas

Y_2 = Kinerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Penghargaan

Dari persamaan II diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai $X_1 = -0,052$

Yang berarti setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan kinerja sebesar -0,052 satuan.

b. Nilai $X_2 = 1,421$

Yang berarti setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel penghargaan akan menyebabkan perubahan kinerja sebesar 1,421 satuan.

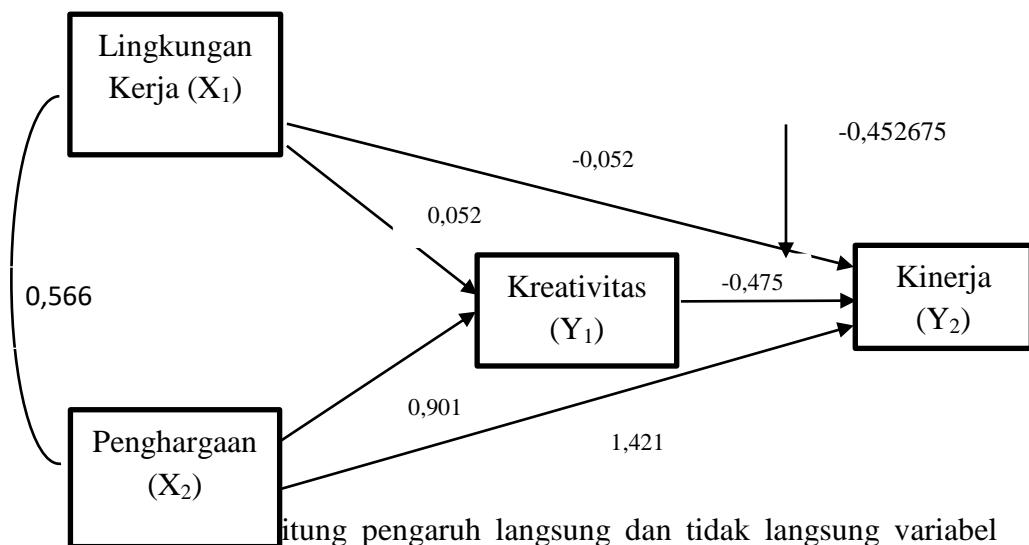
c. Nilai $Y_1 = -0,475$

Yang berarti setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel Kreativitas akan menyebabkan perubahan kinerja sebesar -0,475 satuan.

Gambar diagram jalur bisa dibentuk dari hasil analisis jalur pada persamaan I dan II adalah sebagai berikut:

Gambar IV.5

Diagram Jalur



Untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas (eksogen) dan terikat (endogen) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,052$$

2) Pengaruh penghargaan terhadap kreativitas

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,901$$

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = -0,052$$

4) Pengaruh penghargaan terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 1,421$$

5) Pengaruh Kreativitas terhadap kinerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = -0,475$$

6) Total pengaruh langsung lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kinerja

$$(X_1 \rightarrow Y_2) + (X_2 \rightarrow Y_2) = -0,052 + 1,421 = 1,369$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja digunakan formula sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,052 \times -0,475) = -0,0247$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,901 \times -0,475) = -0,427975$$

$$\text{Total pengaruh tidak langsung} = -0,452675$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan:

- Tidak ada pengaruh signifikansi apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $< 0,05$

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14

Uji Hipotesis

Persamaan I	t_{tabel}	t_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja	1.69389	0,677	H_1 ditolak
Penghargaan	1.69389	11,692	H_1 diterima
Persamaan II	t_{tabel}	t_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja	1.69389	-0,956	H_1 ditolak
Penghargaan	1.69389	11,518	H_1 diterima
Kreativitas	1.69389	-3,862	H_1 diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

a. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji hipotesis persamaan I menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} $0,677 < t_{tabel}$ 1,69389 dengan tingkat signifikansi $0,503 > 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas pegawai Puskesmas Pejagoan.

Hasil uji hipotesis persamaan II menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} $-0,956 < t_{tabel}$ 1,69389 dengan tingkat signifikansi $0,346 > 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.

b. Variabel Penghargaan

Hasil uji hipotesis persamaan I menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} $11,692 > t_{tabel}$ 1,69389 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas pegawai Puskesmas Pejagoan.

Hasil uji hipotesis persamaan II menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} $11,518 > t_{tabel}$ 1,69389 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.

c. Variabel Kreativitas

Hasil uji hipotesis persamaan II menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} $-3,862 > t_{tabel}$ 1,69389 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti variabel Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.

Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran korelasi antar variabel. Apabila angka korelasi bernilai antara 0-0,25 dapat diartikan bahwa korelasi antar variabel sangat lemah atau dianggap tidak ada, angka korelasi $> 0,25-0,5$ dapat diartikan bahwa korelasi antar variabel cukup, angka korelasi $> 0,5-0,75$ artinya dapat dikatakan bahwa korelasi antar variabel kuat, angka korelasi $>0,75-1$ artinya dikatakan korelasi antar variabel sangat kuat.

a. Korelasi antara Lingkungan Kerja dan Penghargaan

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antar variabel lingkungan kerja dan penghargaan sebesar 0,566. Korelasi sebesar 0,566 mempunyai maksud hubungan antar variabel lingkungan kerja dan penghargaan kuat dan searah (karena positif). Searah artinya jika lingkungan kerja baik maka penghargaan juga baik.

b. Korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kreativitas

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antar variabel lingkungan kerja dan Kreativitas sebesar 0,562. Korelasi sebesar 0,562 mempunyai maksud hubungan antar variabel lingkungan kerja dan Kreativitas kuat dan searah (karena positif). Searah artinya jika lingkungan kerja baik maka Kreativitas juga baik.

c. Korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antar variabel lingkungan kerja dan kinerja sebesar 0,485. Korelasi sebesar 0,485 mempunyai maksud hubungan antar variabel lingkungan kerja dan kinerja cukup kuat dan searah (karena positif). Searah artinya jika lingkungan kerja baik maka kinerja juga baik.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah:

1. Pembahasan Hipotesis 1: “Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kreativitas Pegawai Puskesmas Pejagoan.” Hasil analisis jalur persamaan I variabel lingkungan kerja terhadap Kreativitas menunjukkan nilai t_{hitung} $0,677 < t_{tabel}$ $1,69389$ dengan tingkat signifikansi $0,503 > 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas pegawai Puskesmas Pejagoan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pegawai lebih banyak inspirasi untuk melakukan inovasi-inovasi untuk ikut serta memajukan organisasi.
2. Pembahasan Hipotesis 2: “Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kreativitas Pegawai Puskesmas Pejagoan.” Hasil analisis jalur persamaan

I variabel penghargaan terhadap Kreativitas menunjukkan nilai t_{hitung} $11,692 > t_{tabel} 1,69389$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas pegawai Puskesmas Pejagoan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah manajemen dapat meningkatkan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi untuk menjaga hubungan baik dengan pegawai dan untuk meningkatkan kreatifitas pegawai.

3. Pembahasan Hipotesis 3: “Lingkungan Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pejagoan.” Hasil analisis jalur persamaan II variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} -0,956 < t_{tabel} 1,69389$ dengan tingkat signifikansi $0,346 > 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dalam organisasi sudah cukup baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan kondisi lingkungan kerja yang ada untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.
4. Pembahasan Hipotesis 4: “Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pejagoan.” Hasil analisis jalur persamaan II variabel penghargaan menunjukkan nilai $t_{hitung} 11,518 > t_{tabel} 1,69389$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah manajemen hendaknya memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh pegawai untuk mendorong pegawai lebih optimal dalam bekerja.
5. Pembahasan Hipotesis 5: “Kreativitas berpengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pejagoan.” Hasil analisis jalur persamaan II variabel Kreativitas terhadap kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} -3,862 < t_{tabel} 1,69389$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti variabel Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah kreatifitas yang diberikan sudah cukup baik untuk ikut serta dalam memajukan

organisasi hendaknya manajemen organisasi lebih memberikan keleluasaan untuk pegawai berinovasi dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN.

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kreatifitas. Artinya perubahan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kreativitas.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreatifitas. Artinya semakin tinggi penghargaan akan semakin meningkatkan kreativitas.
3. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya perubahan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja.
4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi penghargaan akan semakin meningkatkan kinerja.
5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kreatifitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin berkreativitas yang baik akan meningkatkan kinerja.

Saran

Saran Untuk Puskesmas Pejagoan

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Organisasi hendaknya memberikan penghargaan secara objektif sehingga pegawai akan lebih baik dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian insentif untuk pegawai berprestasi selama sebulan sekali.

2. Organisasi agar lebih memberikan keleluasaan kepada Pegawai agar lebih berkreativitas lagi di dalam pekerjaan agar bisa mengeluarkan ide-ide kreatif untuk ikut memajukan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini masih berada disekitar 93,6% yang berarti sangat kuat. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi pegawai Puskesmas Pejagoan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Styoro Cahyo Wibowo. 2013. “Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro” *Jurnal Ilmu Manajemen / Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.*
- Amanda Carolina Lakoy. 2015. “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado” *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.981-991*
- Arif Triayanto D.K. 2014. “Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI Di Stasiun Sragen” *Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014 -31*
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol 6 , No 2, pp. 173-184.*

Diana Khairani Sofyan. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA” *Malikussaleh Industrial Engineering journal Vol.2 No.1(2013) 18-23.*

Handoko,H. 2007. Sistem Pengendalian Manajemen. Edisi kedua, BPEE, Yogyakarta.

Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keenam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Nyoman D.W. D.K.K. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.1 (2017): 223-250.*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, (2011) No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.