

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KESEHATAN KEBUMEN**

Eko Purnomo

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan yang berjumlah 69 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Sebagai abdi Negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja pegawai yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan capaian organisasi yang optimal. Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Haryono (2004) menyatakan beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja yang saat ini cukup tinggi menjadikan pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di organisasi yang dapat memberi efek kurang baik terhadap tujuan pencapaian organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya yang baik akan menjadikan struktur di dalam organisasi

berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tanggung jawab tugas masing-masing yang diberikan kepada pegawai. Baiknya pengelolaan organisasi akan memberikan dampak juga terhadap disiplin kerja seorang pegawai. Dimana ketika pegawai sudah disiplin dalam bekerja tidak akan menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai target yang ditentukan oleh organisasi. Disiplin kerja disini adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sebagai makhluk sosial manusia juga membutuhkan bantuan orang lain, manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain. Motivasi perlu ditujukan kepada para pegawai supaya pegawai lebih semangat dalam bekerja Sebagai pimpinan organisasi. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para pegawai berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi memerlukan adanya dorongan atau motivasi dari organisasi. Dengan memberikan motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keihklasan kerja dalam diri seseorang.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199).

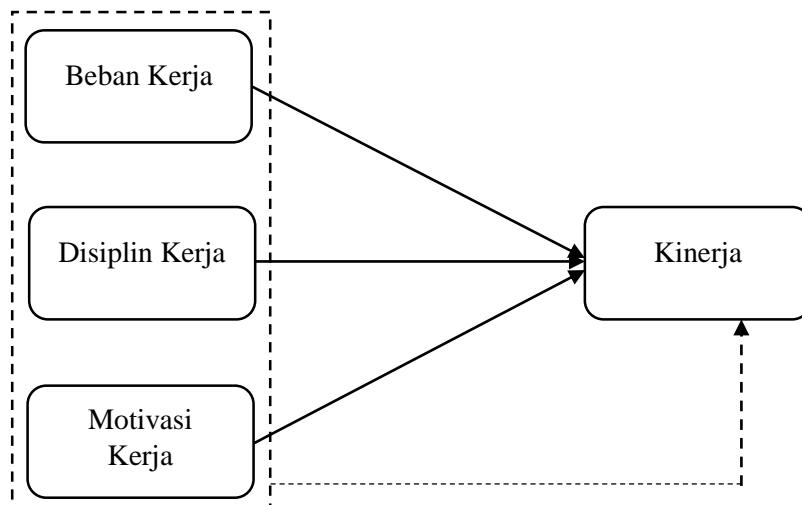
Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006:52), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Kinerja

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

- H₁ : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
H₂ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
H₃ : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.
H₄ : Ada pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Dinas Kesehatan Kebumen yang berjumlah 69 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total

yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r table product moment pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan *one shot* atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Uji Asumsi Klasik

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas data, uji heterokedastisitas serta uji normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Uji Heterokedastisitas

Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data

atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusny adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

Rumusny adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

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 hitung $>$ r tabel maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 69 responden dengan derajat kebebasan (N-K) atau $(69-4) = 65$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,2027.

Uji Validitas Beban Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.665	Valid
2	0.2027	0.694	Valid
3	0.2027	0.651	Valid
4	0.2027	0.867	Valid
5	0.2027	0.934	Valid
6	0.2027	0.899	Valid

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

Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.653	Valid
2	0.2027	0.820	Valid
3	0.2027	0.885	Valid
4	0.2027	0.841	Valid

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

Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.405	Valid
2	0.2027	0.734	Valid
3	0.2027	0.793	Valid
4	0.2027	0.783	Valid
5	0.2027	0.605	Valid

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

Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.544	Valid
2	0.2027	0.521	Valid
3	0.2027	0.491	Valid
4	0.2027	0.642	Valid
5	0.2027	0.642	Valid
6	0.2027	0.622	Valid
7	0.2027	0.745	Valid
8	0.2027	0.619	Valid
9	0.2027	0.657	Valid

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

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Beban Kerja	0.6	0.880	Reliabel
Disiplin Kerja	0.6	0.797	Reliabel
Motivasi Kerja	0.6	0.683	Reliabel
Kinerja	0.6	0.774	Reliabel

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

UJI ASUMSI KLASIK

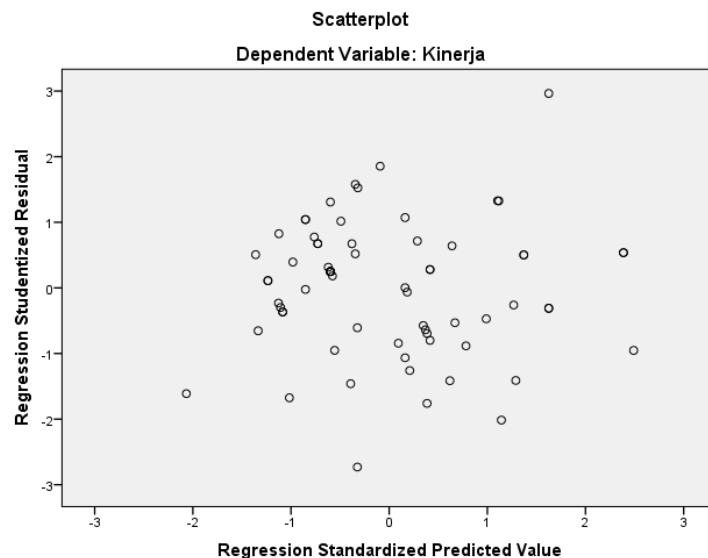
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.602	1.661
	Disiplin Kerja	.600	1.668
	Motivasi Kerja	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja

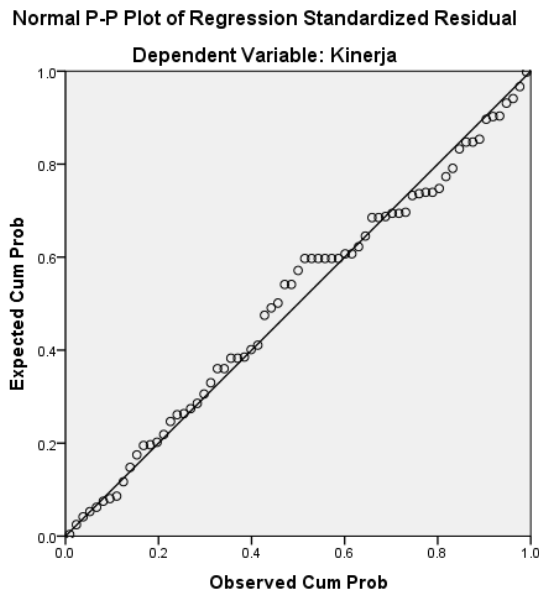
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas



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.

Uji Normalitas



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

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.716	1.240		-1.384	.171
Beban Kerja	.063	.048	.064	1.318	.192
Disiplin Kerja	1.349	.088	.743	15.311	.000
Motivasi Kerja	.744	.058	.481	12.756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = -1,716 + 0,063 X_1 + 1,349 X_2 + 0,744X_3 + e$$

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja maka Kinerja bernilai sebesar $-1,716$.

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,063, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Beban Kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar 0,063 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 1,349, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Disiplin Kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar 1,349 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,744, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel Motivasi Kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar 0,744 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T tabel	T hitung	Keterangan
Beban Kerja	1,66864	1,318	H ₁ ditolak
Disiplin Kerja	1,66864	15,311	H ₁ diterima
Motivasi Kerja	1,66864	12,756	H ₁ diterima

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	584.141	3	194.714	214.237	.000 ^b
Residual	59.076	65	.909		
Total	643.217	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 214,237 > F_{tabel} sebesar 2,51 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.953 ^a	.908	.904	.95335	.908	214.237	3	65	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,904 artinya 90,4% variabel Kinerja dipengaruhi oleh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 9,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel beban kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan, hal ini berarti beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen tidak berpengaruh signifikan.
2. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan, hal ini berarti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen berpengaruh signifikan.
3. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan, hal ini berarti motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen berpengaruh signifikan.

Saran

1. Dinas Kesehatan Kebumen hendaknya lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai dengan memberikan sebuah dorongan seperti pemberian insentif yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi yang telah ikut memajukan dan mencapai tujuan organisasi.
2. Pegawai Dinas Kesehatan Kebumen hendaknya lebih taat terhadap aturan yang berlaku di dalam organisasi meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada organisasi untuk menunjang dan mendukung dalam pencapaian organisasi yang lebih baik.
3. Pegawai Dinas Kesehatan Kebumen hendaknya lebih bertanggungjawab dengan tugas dan jabatan yang dimiliki, dan tidak menyalahgunakan jabatan untuk melakukan hal-hal yang tidak seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adipradana. 2008. *Analisis Beban Kerja*. <http://adipradana.wordpress.com>

Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta

Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A. 1995. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka

Departemen Dalam Negeri. 2008. *Permen DamNeg No.12 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: ANDI

- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, Zainul. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang." *Jurnal WIGA* Vol.2 No.1
- Irwandy. 2007. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta." Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, R.L., & J.H. Jackson. 2006. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Armico
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Muhammad, Rahayu Sri., Adolfini., & Lumintang, Genita. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado." *Jurnal EMBA* Vol.
- Nitisemito, Alek S. 2006. *Manajemen Personalial Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia
- Prihatini, L.D. 2007. "Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang". Universitas Sumatra Utara: Fakultas Ilmu Keperawatan
- Ranupandojo dan Husnan. 2000. *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, SP., & Mary Coulter. 2005. *Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sari, Kartika Endang. 2016. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PD BKK Dempet Kabupaten Demak)." *Journal Of Management*, Vol. 2 No. 2

- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Jakarta: Pranada Media Group
- Tarwaka. 2011. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 1990. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius