

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI,
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN
KABUPATEN SORONG SELATAN**

*THE EFFECTS OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, TRAINING AND COMPENSATION
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF AGRICULTURE OF
SOUTH SORONG REGENCY*

oleh :
Max Saleleng¹
Agus Supandi Soegoto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: 1max_saleleng@gmail.com
2supandi_smrt@yahoo.co.id

Abstrak: Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan non fisik. Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula dan pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Pelatihan terhadap pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian asosiatif, untuk melihat keterhubungan antar variabel. Responden penelitian berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan: Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Sebaiknya pimpinan Dinas Pertanian melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan-aturan kerja yang diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai, dengan cara memperhatikan pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan kompensasi sebagai elemen yang memberi dampak terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, kompensasi, kinerja pegawai

Abstract: Factors affecting the performance of employees in carrying out the task is a good working environment physical and non-physical working environment. Work motivation is a desire inside that drives a person to be able to do something as quickly as possible and want to get the best possible working well and giving excitement to the employee. Training of employees for the purpose of improving the skills of employees. Compensation is very important for employees who work in an organization that can improve performance. The study aims to determine the effect Work Environment, Motivation, Training and Compensation simultaneously or partially on employee performance. Associative research methods, to see the connectedness between variables. Survey respondents amounted to 34 people. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed: Work Environment, Motivation, Training and Compensation either jointly or partially positive and significant impact on the performance of the Department of Agriculture of South Sorong Regency. Department of Agriculture of the leadership should make improvements or establish policies regarding labor rules aimed at improving the performance of employees, by considering the influence of the working environment, motivation, training, and compensation as the elements that make an impact on employee performance.

Keywords: work environment, motivation, training, compensation, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau dalam instansi pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi termasuk didalamnya adalah organisasi pemerintahan lebih khusus lagi pada Dinas Pertanian. Oleh karena itu perlu memahami karakteristik para pegawai, yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pertanian merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah, mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pertanian. Dinas Pertanian sebagai suatu organisasi pemerintah mengemban tugas meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan ketersediaan kebutuhan masyarakat umum, yaitu ketersediaan hasil-hasil pertanian yang menjadi kebutuhan pokok manusia lebih khusus kebutuhan masyarakat yang ada disekitar atau yang masuk dalam lingkup pelayanan Dinas Pertanian ini. Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pertanian sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai-pegawai yang ada didalam dinas tersebut.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab belum dapat dikatakan mencapai kinerja yang baik bagi Kabupaten Sorong Selatan, sepertinya pelaksanaan tugas tidak sesuai dengan standard yang seharusnya Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Kenyataan menunjukkan bahwa Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan belum dapat mencapai tujuan secara maksimal, ini berarti perlu memahami keberadaan pegawai supaya dapat ditemukan suatu kebijakan yang baik guna pencapaian tujuan.

Gambaran terhadap aktivitas pegawai yang terjadi, atau fenomena yang terjadi saat ini antara lain: tugas rutin dikantor agak terbelengkalai karena sesudah absensi pagi para pegawai tidak kelihatan lagi di kantor, dan akan kembali muncul di kantor pada sore hari jam pulang kantor. Begitu juga masih kurangnya motivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang acuh tak acuh terhadap penyelesaian pekerjaan kantor yang bersifat menunggu serta kurang adanya kemauan atau dorongan dari dalam diri pegawai (motivasi) guna meningkatkan kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan teknis para pegawai (staf) dalam rangka peningkatan pengetahuan teknis pegawai masih sangat kurang diikuti.

Pemberian penghargaan/kompensasi belum menggambarkan pemerataan dan keadilan. Keuangan Rutin dinas seperti penyediaan alat tulis kantor (ATK), perjalanan dinas dalam dan luar daerah tidak dibagi merata atau tidak berimbang, karena hanya pimpinan (kepala dinas dan sekretaris serta kepala bidang tertentu) yang banyak melakukan perjalanan dinas. Biaya makan minum pegawai kurang jelas nilai dan jumlahnya, dan lain-lain persoalan yang muncul dan sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi (Dinas Pertanian). Hasil survei pendahuluan memperlihatkan tingkat kehadiran pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan menunjukkan penurunan kehadiran dalam 1 (satu) tahun terakhir. Kinerja pegawai mengalami kemunduran, hal ini ditunjukkan dengan tingkat kemampuan serta kemauan para pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang, misalnya kurang koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan kerja sama tidak berjalan dengan baik, pekerjaan yang masih bertumpuk karena tidak selesai pada waktunya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
3. Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
4. Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Tulus (2005:13), adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dimaksud membantu pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Dessler (2005:2), manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Manullang (2001:2), manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengetahuan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja. Definisi diatas memberi arti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting sebagai faktor utama untuk diperhatikan dalam organisasi sebab menyangkut perilaku manusia yang akan memberi dampak pada aktivitas organisasi untuk mampu mencapai suatu tujuan organisasi atau keberhasilan suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2004:8), menyatakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2008:16), menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

Motivasi

Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Robbins (2008:17), motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Hariandja (2002:6), yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Sesuai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula. Motivasi merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai apa yang ia inginkan

Pelatihan

Dessler (2005:216), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Rivai (2009:222) berpendapat bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Byars and Rue (2008:161), mendefinisikan pelatihan adalah *learning process that involves the acquisition of skills, concepts, rules, or attitude to enhance employee performance*. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah proses belajar dan usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya. Pengembangan lebih ditujukan untuk meningkatkan kemampuan manajerial, sedangkan pelatihan lebih ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis.

Kompensasi

Kompensasi adalah aspek penting bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Nawawi (2005:315), berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun pengertian menurut Yuniarsih (2011:125), bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi didefinisikan oleh Sastrohadiwiryo (2002:181) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Kinerja Pegawai

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggungjawab yang diembankan kepada para pegawai. Hasibuan (2007:34), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengertian Kinerja sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Nawawi (2005:63) menyatakan bahwa Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Dessler (2005:13), mendefinisikan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

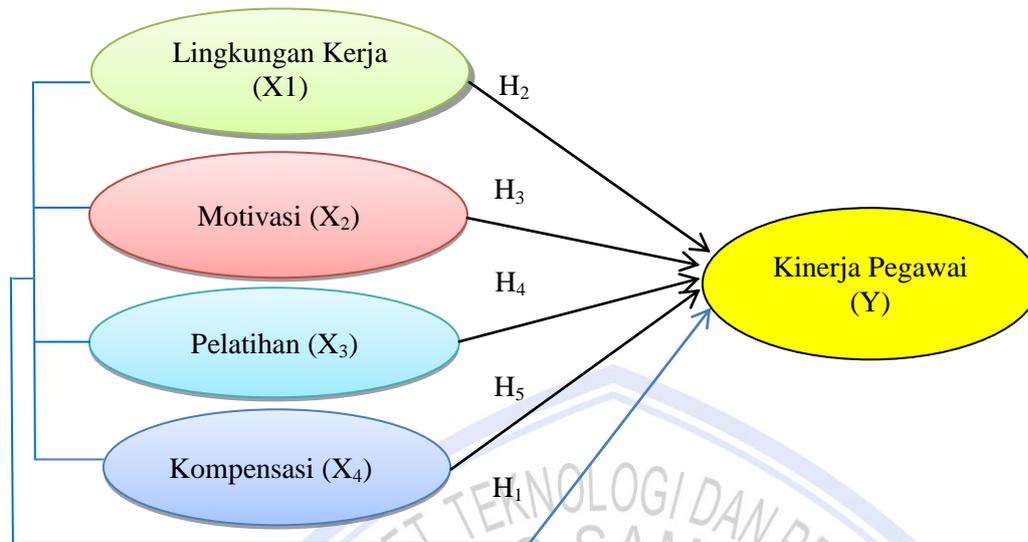
Wenur (2015) meneliti tentang Pengaruh strategi *Green Marketing*, Citra merek, dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Terhadap pengguna *The Boddy Shop*, *Manado Town Square*. Dalam penelitian ini, data yang digunakan bersifat kuantitatif, yaitu berupa angka-angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Analisis dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda. Ginting (2015) mengenai Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan pembelian mobil Daihatsu Xenia ada Astra Internasional Daihatsu Manado. Dalam penelitian ini, data yang digunakan bersifat kuantitatif, yaitu berupa angka angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode asosiatif.

Parlinda dan Wahyuddin (2008), dengan penelitian: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di dinas PDAM Surakarta yang berjumlah 360 orang. Kemudian menggunakan sampel sebesar 78 responden, dengan teknik samplingnya adalah quota sampling. Untuk melakukan analisis data digunakan regresi linier berganda (multiple regression) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil penelitiannya adalah variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PDAM Surakarta. Mujahidin (2013), dengan penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dengan menyebarkan kuesioner, dan dilakukan pada 96 karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang. Teknis pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis factor, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

Suranta (2007), penelitian dengan judul: Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis". Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode acak (random) dari pegawai atau staf beberapa organisasi bisnis di Indonesia, yaitu organisasi yang tercantum dalam Standard Trade & Industries Directory of Indonesia tahun 2001 volume I, dengan pengujian hipotesis menggunakan alat Analisis of Variance (ANOVA). Hasil penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fauziah (2013), dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang". Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di perusahaan tersebut, yaitu sebanyak 98 orang dengan menggunakan metode pertanyaan (kuesioner). Data dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wulan (2006). Analisa dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada DISPERINDAG Semarang)". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 74 orang karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, dengan menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Kajian Teori 2015

Hipotesa

Hipotesis dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi diduga secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pelatihan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang akan mengungkap hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Juga dalam penelitian ini meneliti hubungan korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki pengaruh atau tidak, dan seberapa besar pengaruh tersebut.

Lokasi, Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan Provinsi Papua Barat. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama dua bulan, yaitu bulan Februari – Maret 2015. Desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif memberikan keuntungan pada kecepatan pengumpulan data. Hal ini dimanfaatkan peneliti agar dapat berfokus melaksanakannya dalam waktu yang seefisien mungkin.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:62) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penentuan populasi dalam penelitian ini yaitu

pegawai yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan sebanyak 34 orang. Teknik sampel penelitian ini ditetapkan teknik sampel jenuh (jumlah populasi diambil semua karena pertimbangan semua sampel dapat dijangkau dan yang dijadikan responden penelitian).

Sumber Data

Data adalah informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi, jenis data dapat dibedakan menjadi dua jenis (Soeratno 2008:67) Yaitu :

1. Data kualitatif, merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik atau data yang disajikan secara deskriptif atau yang berbentuk uraian.
2. Data kuantitatif, merupakan data yang disajikan dalam bentuk skala numberik, namun dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif yaitu profil perusahaan.

Sumber data yang diperoleh sehubungan dengan pelaksanaan penelitian berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sejumlah data langsung dari objek penelitian. Data primer bersumber kepada daftar pertanyaan yang cukup lengkap, terinci dan sistematis tentang keterangan-keterangan yang dibutuhkan dari pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau instansi yang menyediakan berbagai buku (literatur) sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, termasuk didalamnya koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda serta uji t dan uji F.

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2010:124). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui Uji *Internal Concistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai 0,6 sampai 1,0 (Umar, 2002:113)

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Cara yang digunakan untuk pengujian ada tidaknya multikolinearitas adalah melihat (Gujarati, 2003:36) :

- a. Nilai *Tolerance*
- b. *Variance Inflation Factors (VIF)*, nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 .

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antar satu observasi ke observasi lain. Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan *Spearman rank Correlation*, dimana data masing-masing variabel diubah menjadi bentuk jenjang, yaitu dari nilai terendah sampai nilai tertinggi kemudian mengkorelasikan antara variabel-variabel bebas dengan variabel gangguannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan dua atau lebih dari dua variabel independen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, mengikuti pendapat (Rangkuti, 2007:66) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dimana :

Y	:	Kinerja
b_0	:	Konstanta (<i>Intercept</i>)
b_1, b_2, b_3, b_4	:	Koefisien regresi masing-masing variabel
X_1	:	Lingkungan Kerja
X_2	:	Motivasi
X_3	:	Pelatihan
X_4	:	Kompensasi
e	:	Faktor pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas diberikan kepada 30 orang diluar responden, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0.903	0.000	Valid
	$X_{1,2}$	0.797	0.000	Valid
	$X_{1,3}$	0.898	0.000	Valid
	$X_{1,4}$	0.753	0.000	Valid
Motivasi (X_2)	$X_{2,1}$	0.945	0.000	Valid
	$X_{2,2}$	0.944	0.000	Valid
	$X_{2,3}$	0.910	0.000	Valid
Pelatihan (X_3)	$X_{3,1}$	0.910	0.000	Valid
	$X_{3,2}$	0.940	0.000	Valid
	$X_{3,3}$	0.906	0.000	Valid
Kompensasi (X_4)	$X_{4,1}$	0.620	0.000	Valid
	$X_{4,2}$	0.611	0.000	Valid
	$X_{4,3}$	0.438	0.010	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0.872	0.000	Valid
	Y_2	0.700	0.000	Valid
	Y_3	0.396	0.020	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Hasil Uji Validitas Instrumen, diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid karena memiliki nilai probabilita (sig) kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan berpatokan pada nilai *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua item variabel ditunjukkan di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.769	Reliabel
	X _{1.2}	0.762	Reliabel
	X _{1.3}	0.759	Reliabel
	X _{1.4}	0.762	Reliabel
Motivasi (X ₂)	X2.1	0.735	Reliabel
	X2.2	0.723	Reliabel
	X2.3	0.728	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	X3.1	0.737	Reliabel
	X3.2	0.726	Reliabel
	X3.3	0.743	Reliabel
Kompensasi (X ₄)	X4.1	0.739	Reliabel
	X4.2	0.762	Reliabel
	X4.3	0.743	Reliabel
Kinerja (Y)	Y1.1	0.730	Reliabel
	Y1.2	0.737	Reliabel
	Y1.3	0.771	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Hasil Uji reliabilitas terlihat bahwa semua item instrumen memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian.

Pengujian Hipotesa

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisa regresi yang sah (valid). Ada empat asumsi klasik yang harus dipenuhi.

Multikolinieritas

Metode uji yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Pair-Wise Correlation* antar variabel bebas. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,7, maka model tidak mengandung gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:85). Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

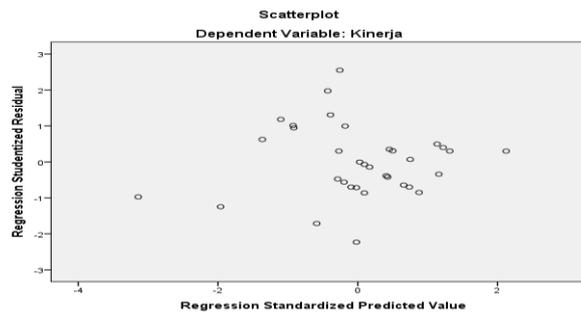
Model		Lingkungan Kerja			
		Kompensasi	Motivasi	Pelatihan	
Correlations	Kompensasi	1,000	-,255	-,425	-,541
	Lingkungan Kerja	-,255	1,000	,323	,070
	Motivasi	-,425	,323	1,000	,133
	Pelatihan	-,541	,070	,133	1,000
Covariances	Kompensasi	,045	-,008	-,009	-,013
	Lingkungan Kerja	-,008	,023	,005	,001
	Motivasi	-,009	,005	,011	,002
	Pelatihan	-,013	,001	,002	,013

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Hasil Uji diperoleh bahwa koefisien *Pair Wise Correlation* antara Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X₁) dengan Motivasi (X₂) sebesar 0.323, Lingkungan Kerja (X₁) dengan Pelatihan (X₃) 0.070, Lingkungan Kerja (X₁) dengan Kompensasi (X₄) sebesar -0.255. Kesemua nilai lebih kecil dari 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2006:18) salah satu cara untuk melihat adanya heterokedastisitas pada persamaan regresi adalah dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu maka regresi terindikasi adanya heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditampilkan di bawah ini :



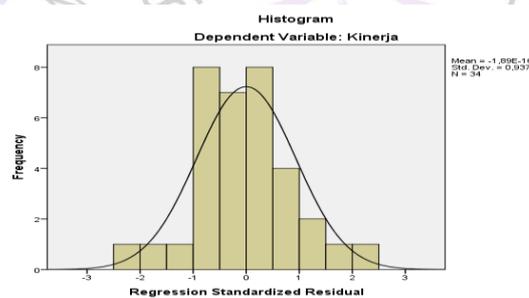
Gambar 1. Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 2. Kurva Normal

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Gambar 2 sebelumnya terlihat bahwa titik-titik membentuk kurva lonceng, dan berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda berdasarkan data penelitian :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	t	Sig t	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.299	2.995	0.006	Signifikan
Motivasi (X_2)	0.424	3.277	0.003	Signifikan
Pelatihan (X_3)	0.313	3.086	0.004	Signifikan
Kompensasi (X_4)	0.247	2.369	0.025	Signifikan
Konstanta	= -2.612			
R	= 0.968			
R Square	= 0.937			
Adjusted R Square	= 0.928			
F_{hitung}	= 107.830			
Sig F				
Standar Error Estimate	= 0.452			

Dari tabel 5.6 di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. **Nilai R Square** (Koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0.937 atau 93.7%. Nilai ini dapat dimaknai bahwa 93.7% variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kompensasi (X_4), sementara 6.3% ($100\% - 93.7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas dalam model. Hasil ini secara umum menunjukkan bahwa besarnya hubungan antar variabel Kinerja (Y) dengan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kompensasi (X_4) sangat kuat.
- b. **Nilai Standar Error Estimate (SEE)** adalah 0.452. Nilai ini digunakan untuk menilai kelayakan variabel prediktor dalam hal ini variabel bebas terkait dengan variabel tergantung. Ketentuannya ialah jika nilai SEE < nilai standar deviasi, maka prediktor yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung sudah layak, demikian sebaliknya. Pada hasil analisis diperoleh hasil bahwa nilai SEE variabel bebas < dari nilai standar deviasi variabel Kinerja pegawai Dinas Pertanian (Y) yaitu :
 1. $0.452 < 1.446$ Variabel Lingkungan Kerja (X_1).
 2. $0.452 < 1.193$ Motivasi (X_2).
 3. $0.452 < 1.540$ Pelatihan (X_3)
 4. $0.452 < 1.452$ Kompensasi (X_4)

Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kompensasi (X_4) sudah layak untuk menjadi prediktor bagi variabel tergantung Kinerja (Y).

c. **Persamaan regresi**

$$Y = -2.612a + 0.299 (X_1) + 0.424 (X_2) + 0.313 (X_3) + 0,247 (X_4) + e$$

Keterangan

Y = Kinerja	X_2 = Motivasi
X_1 = Lingkungan Kerja	X_3 = Pelatihan
X_4 = Kompensasi	a = angka konstan

Persamaan regresi di atas dapat dimaknai sebagai berikut :

1. Angka konstan a sebesar -2.612 yang memiliki arti besarnya Kinerja (Y) saat nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kompensasi (X_4) sama dengan 0.
2. Angka 0.299 adalah Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1). Angka ini dapat dimaknai bahwa setiap perbaikan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan kinerja 0.299.
3. Angka 0.424 adalah Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_2). Angka ini dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan motivasi (X_2) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.424.
4. Angka 0.313 adalah Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_3). Angka ini dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan Pelatihan (X_3) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.313.
5. Angka 0,247 adalah Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X_4). Angka ini dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan Kompensasi (X_4) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,247.

d. Pengujian Hipotesa

1. **Uji F**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan uji F. Apabila nilai $F < F_{1-\alpha, (k, n-k-1)}$ atau $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian sebaliknya.

Dari nilai F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 107.830 dengan signifikansi $F = 0.000$. Jadi $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kompensasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

2. **Uji t**

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. Apabila nilai $t < t_{1-\alpha, (n-2)}$ atau $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian sebaliknya.

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

- a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 2.995 dengan probabilitas sebesar 0,006. Karena nilai probabilita (sig) $t < 5\%$ ($0,006 < 0,05$) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) **diterima**.

- b. Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.277 dengan probabilitas sebesar 0.003. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.003 < 0,05$) maka secara parsial variabel Motivasi (X_2) **berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) **diterima**.
- c. Variabel Pelatihan (X_3) nilai t_{hitung} sebesar 3.086. dengan probabilitas sebesar 0.004. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,004 < 0,05$) maka secara parsial variabel Pelatihan (X_3) **berpengaruh positif signifikan** terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pelatihan (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) **diterima**.
- d. Variabel Kompensasi (X_4) nilai t_{hitung} sebesar 2.369. dengan probabilitas sebesar 0.025. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0,025 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi (X_4) **berpengaruh positif signifikan** terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi (X_4) terhadap variabel Kinerja (Y) **diterima**.
- e. Besarnya kontribusi masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Kontribusi Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	r	r ²	% Kontribusi
Lingkungan Kerja (X_1)	0.878	0.770	77.0
Motivasi (X_2)	0.899	0.808	80.8
Pelatihan (X_3)	0.899	0.808	80.8
Kompensasi (X_4)	0.878	0.770	77.0

Sumber: Hasil Olah Data 2015.

Hasil pada Tabel 5 di atas, maka variabel Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) yang paling tinggi kontribusinya yaitu 80.8%. maka variabel Motivasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji pengaruh secara simultan Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Hasil ini memberi arti bahwa Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam usaha menindak lanjuti usaha Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan melayani masyarakat dalam hal ini masyarakat yang berkecimpung dalam pertanian, agar perekonomian dari para petani meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji pengaruh secara parsial memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja memberi peran secara signifikan dalam peningkatan kinerja, sesuai pendapat dari Nitisemito (2004:8), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2008:16), menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik harus dikelola dengan baik agar berdampak secara maksimal dalam usaha peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan untuk melayani masyarakat khususnya masyarakat yang berkecimpung dalam sektor pertanian.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian juga memperlihatkan motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Hasil ini memberi arti bahwa motivasi kerja harus

diperhatikan agar memberi dampak positif pada kinerja pegawai. Menurut Robbins (2008:17) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Hariandja (2002:6) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. George dan Jones (2002:7) memberi pengertian motivasi kerja sebagai dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Sesuai pengertian-pengertian tersebut diatas jika dikaitkan dengan hasil uji statistik pada bagian analisis data, maka motivasi ini mempunyai peran yang positif pada kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Dessler (2005:216), menyatakan pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Rivai (2009:222) berpendapat pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat. Sesuai pengertian tersebut dan kemudian melihat hasil uji statistik pada bagian analisis data, maka pelatihan berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memperlihatkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Nawawi (2005:315) berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan dalam arti penghargaan/ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pengertian-pengertian serupa yaitu Yuniarsih (2011:125), mengatakan bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penghargaan/penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Menurut Handoko (2012:155), bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai karena kompensasi mencerminkan nilai karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Pengertian-pengertian tersebut diatas menunjukkan bahwa kompensasi sebagai hak yang diterima dalam menjalankan kewajibannya pada organisasi, bila memenuhi kriteria yang baik maka akan berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam usaha menindak lanjuti usaha Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Saran

Sesuai hasil penelitian yang dilaksanakan, maka disarankan kepada pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas bersama dengan Sekretaris untuk :

1. Melakukan suatu perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan-aturan kerja yang diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai, dengan cara memperhatikan pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan kompensasi sebagai elemen yang memberi dampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
2. Dalam menetapkan kebijakan aturan-aturan kerja memperhatikan aspek-aspek yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebab aspek-aspek yang tidak masuk dalam penelitian ini, kemungkinan berdampak atau memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Byars and Rue, 2008. *Human Resource Management*, 7th Ed. Prentice Hall, New York.
- Dessler, Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Fauziah, L., 2013. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan PT. Nadira Prima, Semarang. http://eprints.dinus.ac.id/8740/1/jurnal_13388.pdf. Diakses 05-10-2015. Hal.1
- George, Jennifer. M and Jones, Gareth R. 2002. *Organizational Behaviour*. Prentice hall International, Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginting. 2015. Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan pembelian mobil Daihatzu Xenia ada Astra Internasional Daihatzu Manado. Vol 3, No 1 (2015): Jurnal EMBA. <http://id.portalgaruda.org/?ref=author&mod=profile&id=269596>. Diakses 02-10-2015. HAL 474- 591.
- Gujarati, Damodar.2003. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFU UGM Yogyakarta.
- Hariandja, T. Efendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Gramedia Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, BPFU, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisimeto, Alex S. 2004. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Parlinda, Vera dan Wahyudin, M, 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum, Surakarta. <http://eprints.dinus.ac.id/5077/1/11392.pdf>. Diakses 05-10-2015. Hal.1.
- Rangkuti, Fredy, 2007. *Riset Pemasaran*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, S.P., 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Soeratno. 2008. *Metode Penelitian untuk ekonomi dan bisnis*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Suranta, Sri, 2007. Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis. *Jurnal Empirika*, Vol. 15, 02 Desember 2007. http://eprints.ums.ac.id/23090/15/DAFTAR_PUSTAKA.pdf. Diakses 05-10-2015. Hal.116-138.
- Tulus, Tu'u. 2005. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Grasindo, Jakarta.
- Umar, H., 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, PT SUN, Jakarta.
- Wenur 2015, Pengaruh strategi *Green Marketing*, Citra merek, dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Terhadap pengguna *The Boddy Shop, Manado Town Sqaure*. Vol 3, No 2 (2015): *Jurnal EMBA*. <http://download.portalgaruda.org/article.php?...THE%20INFLUENCE%20OF>. Diakses 02-10-2015. Hal. 283-293
- Wulan, Lucky., 2006. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada DISPERINDAG, Tesis, Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/26826/>. Diakses 05-10-2015. Hal.1-74.
- Yuniarsih, T., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Jakarta.