



DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i3>

Received: 17 Oktober 2024, Revised: 17 Oktober 2024, Publish: 18 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat)

Indrajati¹, Widiya Avianti², Annisa Fitri Anggraeni³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia

febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia

wdythea@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia

annisafitrianggraeni@gmail.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: *This study aims to analyze: (1) Workload, (2) Work Environment, (3) Employee Performance, and (4) The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of West Java Province, both simultaneously and partially. The research methodology employed is descriptive and explanatory surveys, with the analysis unit being the employees of BPSDM West Java Province and a sample size of 30 individuals. This study is causal with a cross-sectional approach. The results show that the Workload and Work Environment at BPSDM West Java Province are considered good, and the Employee Performance is also rated as good. Both Workload and Work Environment significantly influence Employee Performance, both simultaneously and partially, with Workload having a more dominant effect. Given that Workload has a more dominant influence on Employee Performance, it should be the primary focus for improvement. Therefore, it is recommended that BPSDM West Java Province enhance the work conditions and atmosphere to enable employees to work more professionally and effectively.*

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Performance Employee*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Beban Kerja, (2) Lingkungan Kerja, (3) Kinerja Pegawai, serta (4) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif dan survei eksplanatori, dengan unit analisis para pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat dan sampel sebanyak 30 orang. Penelitian ini bersifat kausalitas dengan pendekatan cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja di BPSDM Provinsi Jawa Barat dinilai baik. Kinerja pegawai juga dinilai baik. Beban Kerja dan

Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai, dengan Beban Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Karena Beban Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai, prioritas utama adalah meningkatkan beban kerja yang sesuai. Oleh karena itu, disarankan agar BPSDM Provinsi Jawa Barat meningkatkan kondisi dan atmosfer kerja, sehingga pegawai dapat bekerja lebih profesional dan efektif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, yang awalnya dikenal sebagai Pusat Pendidikan dan Latihan (Pusdiklat) Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Barat, memainkan peran penting dalam pendidikan dan pelatihan aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat serta Pemerintah Kabupaten/Kota, yang saat itu disebut Pemerintah Daerah Tingkat II. Seiring berjalannya waktu, BPSDM berkembang menjadi lembaga pendidikan aparatur di bawah Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Tk I Provinsi Jawa Barat, berdasarkan SK Gubernur No.11-68/A/I/Pend/SK tanggal 30 September 1968.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia (SDM), yang menjadi penggerak utama dinamika organisasi. Pengembangan SDM yang baik sangat diperlukan untuk menjamin kesiapan operasional dan kualitas kinerja yang tinggi. BPSDM Jawa Barat berupaya meningkatkan kinerja melalui pengembangan karir yang terencana dan objektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, terdapat indikasi penurunan kinerja pegawai akibat pengembangan karir yang tidak berjalan sebagaimana mestinya dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat. Peneliti mengamati bahwa faktor seperti motivasi kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi guna meningkatkan kinerja pegawai di BPSDM.

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, menggunakan metode *description survey* dan *explanatory survey* dalam kategori *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Semua anggota populasi dijadikan sampel (sensus) untuk menjaga validitas dan reliabilitas pengukuran. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk meneliti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis jalur (*path analysis*). Dengan kombinasi metode analisis ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang perilaku variabel yang diteliti serta hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)

Provinsi Jawa Barat dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12.

Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini

Tabel Matriks Korelasi Antar Variabel
Correlations

| | | KINERJA | BEBAN KERJA | LINGKUNGAN KERJA |
|---------------------|------------------|---------|-------------|------------------|
| Pearson Correlation | KINERJA | 1.000 | .882 | .773 |
| | BEBAN KERJA | .882 | 1.000 | .664 |
| | LINGKUNGAN KERJA | .773 | .664 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | KINERJA | . | .000 | .000 |
| | BEBAN KERJA | .000 | . | .000 |
| | LINGKUNGAN KERJA | .000 | .000 | . |
| N | KINERJA | 30 | 30 | 30 |
| | BEBAN KERJA | 30 | 30 | 30 |
| | LINGKUNGAN KERJA | 30 | 30 | 30 |

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X1 sampai X2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X1 sampai X2 seperti tabel di bawah ini.

Tabel Besarnya Koefisien Jalur

| | | |
|--|--------------|-------|
| Koefisien jalur X ₁ terhadap X ₂ | $p_{X_1X_2}$ | 0.664 |
| Koefisien jalur X ₁ terhadap Y | p_{YX_1} | 0.882 |
| Koefisien jalur X ₂ terhadap Y | p_{YX_2} | 0.773 |

Sumber : hasil output SPSS

Hasil perhitungan untuk koefisien detreminasi multiple (R² Y.X1, X2,). Koefisien korelasi (R Y.X1, X2), koefisien determinasi variabel lain terhadap Y (P² Y C), dan koefisien jalur variabel lain terhadap Y (P Y C), secara rincin ditunjukkan oleh tabel berikut ini

Tabel Koefisien Determinasi Multiple, dan Koefisien Jalur Variabel Lain

| | | |
|--|--------------------|-------|
| Determinasi Multiple (R ²) | $R^2_{Y.X_1, X_2}$ | 0.732 |
| Koefisien Korelasi Multiple | $R_{Y.X_1, X_2}$ | 0.889 |
| Determinasi Var. Lain terhadap Y | $P^2_{Y C}$ | 0.268 |

Sumber : hasil output SPSS

artinya bahwa pengaruh variabel X1, dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.732 atau 73.2% variabel X1, dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.268 atau 26.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(BPSDM) Provinsi Jawa Barat, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk seperti tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 117.342 | 2 | 117.342 | 14.551 | .000 ^b |
| | Residual | 84.322 | 27 | 2.776 | | |
| | Total | 201.664 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Output SPSS 12.0

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 14.551 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X1 dan X2 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

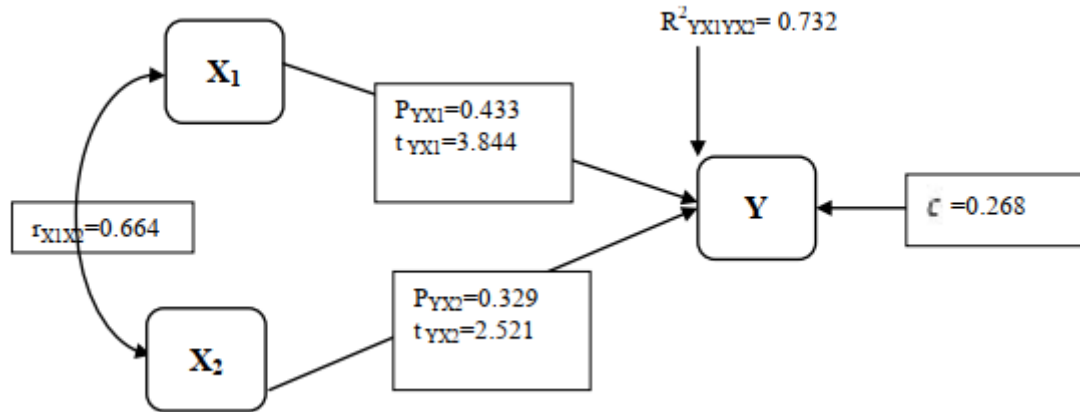
Tabel Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2

| Interpretasi Analisis Jalur | | |
|------------------------------------|-----------------|------------|
| Keterangan | Pengaruh | % |
| Pengaruh X1, X2 ke Y | 0.732 | 73.2 |
| Pengaruh Diluar X1, X2 | 0.268 | 26.8 |
| Jumlah | | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, yakni sebesar 73.2%, sedangkan sisanya sebesar 26.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja, motivasi kerja.

Namun apabila dilihat secara parsial beban kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada lingkungan kerja, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut



Gambar Diagram Kausal antara Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sebagaimana pada gambar di atas, terlihat bahwa Beban Kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.433 dengan thitung sebesar 3.844 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, daripada lingkungan kerja sebesar 0.329 dengan thitung sebesar 2.521 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

| Simbol Koefisien Jalur | | t _{hitung} | t _{tabel} | Kesimpulan |
|------------------------|-------|---------------------|--------------------|---|
| PYX ₁ | 0.433 | 3.844 | 1.67 | Ho tolak Terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kinerja |
| PYX ₂ | 0.329 | 2.521 | 1.67 | Ho tolak Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja |

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

| Interpretasi Analisis Jalur | | | |
|-----------------------------|---|---------------|--------------|
| Ket | | Pengaruh | % |
| X ₁ | Pengaruh langsung ke Y | 0.3835 | 38.35 |
| | Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y | 0.0977 | 9.77 |
| Jumlah | | 0.4842 | 48.42 |

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Beban Kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 38.35% dengan koefisien thitung sebesar 3.844, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja sebesar 9.77%. Sedangkan kontribusi beban kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 48.42%, dapat disimpulkan bahwa beban kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor beban kerja, karena faktor beban kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik beban kerja yang emban, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

| Interpretasi Analisis Jalur | | | |
|------------------------------------|---|-----------------|----------|
| Ket | | Pengaruh | % |
| X₂ | Pengaruh langsung ke Y | 0.1501 | 15.01 |
| | Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y | 0.0977 | 9.77 |
| Jumlah | | 0.2478 | 24.78 |

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap Kinerja secara langsung sebesar 15.01% dengan koefisien thitung sebesar 2.521, sedangkan untuk nilai ttabel pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.67$, karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel beban kerja sebesar 9.77%. Sedangkan kontribusi pengawasan terhadap Kinerja secara keseluruhan mencapai 24.78%, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan Kinerja, perlu adanya perbaikan faktor lingkungan kerja, karena faktor lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik lingkungan kerja yang terbentuk akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil korelasi antar variabel menunjukkan bahwa beban kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja (0.882), begitu juga lingkungan kerja dengan kinerja (0.773). Korelasi antara beban kerja dan lingkungan kerja juga signifikan (0.664). **Dari perhitungan koefisien jalur**, diketahui bahwa beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) masing-masing memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien jalur dari beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0.882, sedangkan koefisien jalur dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0.773. **Hasil perhitungan koefisien determinasi** menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 73.2% ($R^2 = 0.732$). Sisanya sebesar 26.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. **Hasil pengujian simultan** menggunakan ANOVA menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 14.551 dengan tingkat

signifikansi 0.000, lebih kecil dari 0.05. Ini berarti, pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai signifikan, sehingga dapat dilanjutkan ke analisis parsial. Pada pengujian parsial, beban kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.433 dan thitung sebesar 3.844. Nilai tabel pada taraf signifikansi $\alpha(0.05)$ adalah 1.67, sehingga beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.329 dan thitung sebesar 2.521. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kontribusi beban kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah 38.35%, dan kontribusi tidak langsung melalui lingkungan kerja adalah 9.77%, sehingga total pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 48.42%. Sementara itu, kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah 15.01%, dan kontribusi tidak langsung melalui beban kerja adalah 9.77%, sehingga total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 24.78%.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kontribusi beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 48.42%, dengan pengaruh langsung sebesar 38.35% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9.77% melalui variabel lingkungan kerja. Lingkungan kerja memberikan kontribusi total sebesar 24.78% terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh langsung sebesar 15.01% dan pengaruh tidak langsung sebesar 9.77% melalui beban kerja. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat. Beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perhatian lebih pada pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk memastikan efektivitas langkah-langkah yang diambil, evaluasi dan monitoring secara berkala sangat diperlukan. BPSDM Provinsi Jawa Barat perlu melakukan survei kepuasan kerja dan penilaian kinerja secara rutin untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Dengan demikian, dapat diambil tindakan korektif yang tepat waktu untuk mengatasi masalah yang muncul. Penggunaan teknologi dalam manajemen beban kerja dan lingkungan kerja juga dapat memberikan manfaat besar. Software manajemen proyek dapat membantu dalam mengatur tugas dan jadwal kerja dengan lebih efisien, sementara sistem manajemen lingkungan kerja dapat memantau dan meningkatkan kondisi tempat kerja. Penerapan teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Mengadopsi pendekatan manajemen yang humanis adalah langkah penting lainnya. Pendekatan ini menekankan perhatian pada kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, mendengarkan masukan mereka, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan diri. Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai. Terakhir, kerjasama dengan pihak eksternal seperti lembaga pelatihan atau konsultan manajemen dapat memberikan perspektif dan strategi baru dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan mengikuti saran dan rekomendasi ini, diharapkan kinerja pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat dapat meningkat secara signifikan, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S Nitisemito, 2000. Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bambang Kussriyanto., 1991. Meningkatkan produktifitas karyawan. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Bambang Wahyudi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Irwandy, 2007. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Hasanuddin
- Komaruddin, 1994. Pengantar Manajemen Perusahaan. Gramedia. Jakarta.
- Kuswandi, 2004. Cara mengukur kepuasan kerja. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Manuaba, A 2000, Ergonomi, Kesehatan Keselamatan Kerja." Eds. Proceeing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya, Surabaya
- Munandar, AS. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Munandar, A.S, "Stress dan Keselamatan Kerja " Psikologi industri dan organisasi. Penerbit Universitas Indonesia. 2001
- Moeheriono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit Ghalia Indonesia
- Sarwoto, 2001. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta. 42
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan produktifitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, 2004. Good Government (Pemerintahan yang baik), Bandung. CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2008. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta.
- Sofyandi herman, dan garniwa iwa. 2007, Perilaku Organisasional. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Susilo Maryoto, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFEUGM. Yogyakarta.
- Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.