

Kinerja Karyawan Klinik Syifa Medical Center Jakarta Ditinjau dari Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi

Employee Performance at the Syifa Medical Center Jakarta Clinic in terms of Compensation, Work Motivation, and Organizational Culture

M. Fathan Nugrah Utama¹, Sampurno², Djoharsyah²

¹ Akademi Farmasi IKIFA

² Universitas pancasila

Corresponding author: M. Fathan Nugrah Utama: Email: jurnal.fathan@gmail.com

Submitted: 13-08-2019

Revised: 09-09-2019

Accepted: 18-09-2019

ABSTRAK

Telah dilakukan penelitian pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Klinik Syifa Medical Center. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 152 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu nonprobability sampling dan purposive sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 22.2%, variabel motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31.1%, variabel budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 18.4%, pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan sebesar 32.6%.

Kata kunci: Kompensasi; motivasi kerja; budaya organisasi; kinerja karyawan

ABSTRACT

The study has been done on the influence of compensatory variables, occupational motivations, and cultural organizations to know how they affect employee performance at Klinik Syifa Medical Center. The samples used in this study were 152 respondents. The technique for collecting the samples are nonprobability and purposive sampling. Data retrieval used a questionnaire for likert scale measurement. The study shows that compensation has a significant impact on employees performance of 22,2%, motivation variable has a significant impact of 31,1% and organizational culture has a significant impact of 18.4%. Impact of compensation, motivation and culture organization to employees performance has a significant impact of 32,6%.

Keywords: Compensation; work motivation; culture organization; employees performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2002).

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu, organisasional dan psikologis. Faktor individu, yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, baik mental dan fisik termasuk di dalamnya tingkat kedisiplinan, latar belakang seperti

keluarga, tingkat sosial, penghasilan, tingkat pendidikan dan pengalaman yang pernah diperoleh, dan demografis seperti umur, asal usul, jenis kelamin. Faktor organisasional yang terdiri dari sumber daya di perusahaan, kepemimpinan, imbalan/gaji, budaya organisasi, desain pekerjaan. Faktor psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi (Rivai, 2008).

Klinik Syifa Medical Center didirikan pada 1 Desember 2010 berlokasi di Jalan Lontar Luar No.7, Koja, Jakarta Utara. Klinik Syifa Medical Center berusaha menyediakan pelayanan kesehatan keluarga yang profesional, integratif dan representatif demi mewujudkan masyarakat yang sehat dan sejahtera. Untuk menunjang hal itu maka Klinik Syifa Medical mempunyai beberapa unit layanan antara lain : Unit Gawat Darurat (UGD), Klinik Umum, Apotek, Klinik Gigi, Laboratorium dan Radiologi. Sampai saat ini Klinik Syifa Medical Center mempunyai karyawan sejumlah 152 orang.

Berdasarkan data pendahuluan yang telah diambil menunjukkan jumlah karyawan resign meningkat dengan nilai Turn Over Rate dari tahun 2015, 2016, dan 2017 berturut-turut sebesar 3,9%, 5,3%, dan 6,6%. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk meneliti kinerja karyawan ditinjau dari kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan yaitu survey. Penelitian survey merupakan penelitian yang menggunakan sampel dari populasi dengan alat pengumpul data (instrument) berupa kuisioner atau angket. Sebelum melakukan penyebaran kuisioner, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

1. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kuantitatif dengan desain deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui suatu gambaran mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di klinik Syifa Medical Centre.

2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan klinik Syifa Medical Centre Jakarta yang berjumlah 152 orang. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap yang bekerja di klinik Syifa Medical Centre Jakarta

Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif dan asosiatif. Analisa asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang ada, apakah saling berpengaruh atau tidak. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif Profil Responden

Berdasarkan tabel I diketahui jumlah karyawan di Klinik Syifa Medical Center sebanyak 152 orang. Komposisi berdasarkan jenis kelaminnya adalah laki-laki 27% dan perempuan 73%. Usia dengan persentase tertinggi sebanyak 40,1% adalah 26-30 tahun. Tingkat Pendidikan yang terbanyak adalah SMA/SMK sebesar 44,1%. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 2006).

Analisa Deskriptif Variabel

Variabel Kompensasi Karyawan
Berdasarkan tabel II menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap variabel kompensasi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan.

Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel III menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dari responden menunjukkan hasil mayoritas tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang baik dalam bekerja.

Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel IV menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dari responden mayoritas menunjukkan hasil setuju. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki budaya organisasi yang baik.

Variabel Kinerja Karyawan

Pada tabel V menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mayoritas menunjukkan hasil setuju. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik.

Tabel I. Profil Responden

	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - laki	41	27
Perempuan	111	73
Total	152	100
Usia		
17-25	15	9.9
26-30	61	40.1
31-35	45	29.6
36-40	21	13.8
36-40	21	13.8
41-45	5	3.3
>45	5	3.3
Total	152	100
Pendidikan		
SD	0	0
SMP	6	3.9
SMA/SMK	67	44.1
DIPLOMA (D3)	47	30.9
SARJANA (S1)	29	19.1
MAGISTER (S2)	3	2
Total	152	100

Tabel II. Deskripsi variabel Kompensasi Karyawan

Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Gaji yang diterima sesuai harapan	3	72	58	18
Bonus yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukan	17	78	40	16
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan	7	79	53	12
Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	11	43	86	10
Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang diberikan	7	79	53	12

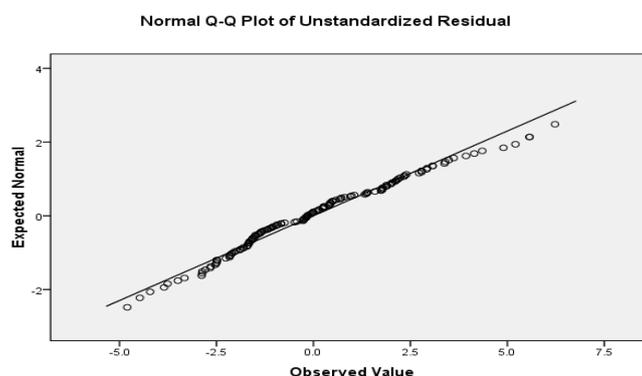
Tabel III. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	STS	TS	S	S
Saya puas dengan penghasilan yang didapat	7	79	53	12
Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mencukupi untuk kebutuhan dasar rumah tangga	12	71	53	15
Perusahaan memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawannya	6	43	83	18
Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja	3	72	58	18
Tugas yang dibebankan kepada saya dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier	6	47	89	8

Analisa Asosiatif

Tahap awal dalam melakukan Analisa data pada penelitian ini adalah dengan menguji normalitas data. Uji normalitas menggunakan SPSS versi 17 dengan hasil data yang dikatakan

terdistribusi normal seperti terlihat pada gambar 1. Pada gambar 1 menunjukkan titik menyebar disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan model memprediksi regresi yang layak untuk kompensasi, motivasi kerja dan



Gambar 1. Q-Q Plot Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Tabel IV. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Penting kerjasama karyawan untuk mencapai keberhasilan suatu pekerjaan	4	24	94	29
Perusahaan selalu menjaga keamanan, kenyamanan dan ketenangan kerja bagi karyawannya	7	47	88	8
Pimpinan selalu memotivasi para karyawannya agar mempunyai inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja	7	31	81	31
Peraturan yang akan diberlakukan oleh perusahaan disosialisasikan terlebih dahulu kepada karyawan	3	47	83	17
Perusahaan selalu memberikan penghargaan atau hukuman bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya	8	46	88	8

Tabel V. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak membuat kesalahan	4	63	52	33
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan	17	55	57	23
Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	13	58	59	20
Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai	0	38	75	37
Bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	7	47	88	8

budaya organisasi sebagai variabel yang simultan (Ghozali, 2006).

Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Berdasarkan tabel VI menunjukkan nilai VIF untuk semua variabel < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas pada model regresi (Ghozali, 2006).

Pengujian hipotesa pada penelitian ini menggunakan Analisa Regresi Linear Berganda.

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Hipotesa 1 ingin membuktikan adanya pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada tabel VII menampilkan hasil uji regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi/hubungan (R square) menunjukkan angka 0,222, hal ini menunjukkan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 22,2%. Tabel ANNOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,858

Tabel VI. Hasil Uji Multikolinearitas Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.298	1.147		3.748	.000		
Kompensasi	.111	.125	.103	.886	.377	.340	2.942
Motivasi_Kerja	.436	.154	.382	2.840	.005	.252	3.962
Budaya_organisasi	.156	.091	.151	1.724	.087	.596	1.678

Tabel VII. Hasil Uji Regresi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.471 ^a	.222	.217	2.344	
a. Predictors: (Constant), Kompensasi					
ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	235.544	1	235.544	42.858	.000 ^a
Residual	824.396	150	5.496		
Total	1059.941	151			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	B	Std. Error
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.136	.994		7.183	.000
Kompensasi	.510	.078	.471	6.547	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

dengan tingkat sig $0,000 < 0,005$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. selanjutnya nilai t hitung sebesar 6,547 dengan nilai sig $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Bila gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima karyawan dapat memuaskan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, namun sebaliknya apabila gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima karyawan belum memuaskan, maka kinerja karyawanpun akan menurun. Hal ini agar menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meninjau kembali kesesuaian kompensasi karyawan seperti gaji, bonus serta tunjangan.

Hipotesa 2 ingin membuktikan adanya pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel VIII menunjukkan hasil analisa statistik uji regresi motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R square sebesar 0,311, hal ini menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 31,1%. Tabel ANNOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 67,590 dengan tingkat sig $0,000 < 0,005$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. selanjutnya nilai t hitung sebesar 8,221 dengan nilai sig $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang tinggi merupakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Prosentasi

Tabel VIII. Hasil Uji Regresi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.557 ^a	.311	.306	2.207		
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja						
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.249	1	329.249	67.590	.000 ^a
	Residual	730.692	150	4.871		
	Total	1059.941	151			
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	B	Std. Error
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.264	1.020		5.161	.000
	Motivasi_Kerja	.637	.078	.557	8.221	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan sebesar 31.1%, hal ini mengharuskan perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi karyawan seperti memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, membuka peluang karir seluas-luasnya sehingga secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesa 3 ingin membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel IX menunjukkan hasil analisa statistik uji regresi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R square sebesar 0,184, hal ini menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 18,4%. Tabel ANNOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 33,773 dengan tingkat sig 0,000 < 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. selanjutnya nilai t hitung sebesar 5,811 dengan nilai sig 0,000 < 0,005, maka H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Budaya Organisasi yang ada seperti adanya kerjasama antar karyawan yang menunjang keberhasilan pekerjaan, arahan yang diberikan perusahaan agar karyawan mempunyai

kreatifitas dalam pekerjaan, serta sosialisasi yang intensif kepada karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjadi tugas penting bagi perusahaan untuk tetap menjaga agar budaya organisasi tetap kondusif dengan membuat peraturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga apa yang dikerjakan karyawan menjadi terarah.

Selanjutnya uji koefisien determinasi (R²), uji ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel X menunjukkan hasil analisa statistik uji regresi kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R square sebesar 0,326, hal ini menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 32,6%. Tabel ANNOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 23,824 dengan tingkat sig 0,000 < 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. selanjutnya nilai t hitung (X2) sebesar 2,840 dengan nilai sig 0,000 < 0,005, maka H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel motivasi (X2)

Tabel IX. Hasil Uji Regresi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.429 ^a	.184	.178	2.402		
a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi						
ANOVA^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	194.791	1	194.791	33.773	.000 ^a
	Residual	865.149	150	5.768		
	Total	1059.941	151			
a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi						
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	B	Std. Error
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.319	1.085		6.748	.000
	Budaya_organisasi	.445	.076	.429	5.811	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Tabel X. Hasil Uji Regresi Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.571 ^a	.326	.312	2.198		
a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Kompensasi, Motivasi_Kerja						
ANOVA^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	345.176	3	115.059	23.824	.000 ^a
	Residual	714.765	148	4.829		
	Total	1059.941	151			
a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Kompensasi, Motivasi_Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	B	Std. Error
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.298	1.147		3.748	.000
	Kompensasi	.111	.125	.103	.886	.377
	Motivasi_Kerja	.436	.154	.382	2.840	.005
	Budaya_organisasi	.156	.091	.151	1.724	.087
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X1) dan variabel budaya organisasi (X3) berturut-turut adalah 0,886 dan 1,724 dengan nilai sig masing-masing adalah 0,377 dan 0,087 > 0,000, maka H0 diterima sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang nyata (sigifikan) antara variabel kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam uji statistik yang dilakukan bersama-sama antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerjakaryawan, menunjukkan bahwa hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Kompensasi dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diperkirakan ada pengaruh lain atau variabel-variabel lain diluar model ini. Dari uji simultan diatas menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi perhatian bagi perusahaan untuk melakukan hal-hal yang telah dijelaskan diatas.

KESIMPULAN

Kompensasi, Motivasi kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Syifa Medical Center. Adanya kompensasi yang diberikan dan motivasi kerja yang baik serta didukung oleh budaya organisasi yang kondusif akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Deshpande, R. & J.Farley. 1999. "Executive Insight:Corporate culture and market orientation: Comparing Indian and Japanese Firms", *Journal of International Marketing*, Vol. 7, No. 4, 111-127

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks. Jakarta.

Faustino C. Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.

Flippo, E.B. 1996. *Manajemen Personalial*. Erlangga, Jakarta.

Furnham, Adrian, Andreas Eracleous, Tomas Chamorro-Premuzic. 2009. *Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five*. University College London, London, UK.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya*. Bandung.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Haji Masagung. Jakarta.

Herzberg, F. 1966. *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.

Ilyas, Y. 2001. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Jakarta.

Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung. halm

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung. halm 22.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*. Manusia. Refika Aditama. Bandung.

Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta. halm

McClelland, D. C., J.W. Atkinson, R.A. Clark & E.L. Lowell. 1953. *The Achievement Motive*, Princeton, NJ: Van Nostrand.

Muogbo, U.S. 2013. *The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)*. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7, 70-80

Notoatmojo, Soekidjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieka Cipta. Jakarta.

Palthe, J. & E.E. Kossek. 2003. "Subcultures and employment modes: Translating HR strategy into practice", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 3, 287-308.

Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Rivai V, Basri AFM, Sagala EJ, *et al*, *PERFORMANCE APPRAISAL*. 2008. *Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing*

- Perusahaan. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta. halm 13-30, 63-72.
- Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2- Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S. P., 2004. *Manajemen Internasional*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Singh, J., W. Verbeke & G.K. Rhoads. 1996. "Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners", *Journal of Marketing*, Vol. 60, 69-86.
- Siswanto, 2005. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional". Bumi. Jakarta.
- Sudimin, T. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jurnal Manajemen dan Usahawan, vol. 12 no. 11, 3-8.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung. halm 61,62,69.
- Surahman, Supardi Sudiby. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Mahasiswa Farmasi*. Trans Info Media. Jakarta.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money*. Sunway University, School of Business, 5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. Asian Academy .of Management Journal, Vol. 16, No 1, 73 – 94.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Utomo, Sulisty. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya.
- Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. halm
- Wilson, A.M. 1997. "The nature of corporate culture within a service delivery environment", *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 8, No. 1, 87-102.
- Wilson, A.M. 2001. "Understanding organisational culture and the implications for corporate marketing", *European Journal of Marketing*, Vol. 35, No. 3/4, 353-367.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Xenikou, A. & A. Furnham. 1996. "A correlational and factor analytic study of four questionnaire measures of organizational culture", *Human Relations*, Vol. 49, No. 3, 349-371.