

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
AMA YPK YOGYAKARTA**

Nurhadi Nugroho

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

Email: nurhadinugroho@amayogyakarta.ac.id

---

***Abstract***

*This Research Analysis On How The Work Environment, Work Motivation And Compensation Effect On Employee Performance At AMA YPK Yogyakarta Both Partially And Simultally. From Calculation Of All Independent Variables Have A Positive Effect On Dependent Variables.*

*Key Words: Work Environment, Work Motivation And Compensation, Employee Performance*

---

**PENDAHULUAN**

Dunia pendidikan benar-benar dituntut menciptakan karyawan yang mempunyai potensi tinggi untuk melakukan perubahan dan pengembangan serta kemajuan terhadap organisasi. Organisasi tersebut harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap mampu bersaing dengan para kompetitor yang semakin maju. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena peranannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan motivasi. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai jika mempunyai lingkungan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak memadai atau kurang bersahabat akan menurunkan kinerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan motivasi. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai jika mempunyai lingkungan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak memadai atau kurang bersahabat akan menurunkan kinerja karyawannya. Akan tetapi, lingkungan kerja yang memadai tidak cukup untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul tetapi perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi sebagai hubungan timbal bali antara organisasi dengan sumber daya manusia yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji maupun upah yang memuaskan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Jika pemberian kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki demi perkembangan organisasi. Selain pemberian kompensasi, yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan juga harus memperhatikan faktor motivasi.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut adalah motivasi. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas, efisiensi dan prestasi karyawan yang bagus pada organisasi. Pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab belum dapat dikatakan mencapai kinerja yang baik bagi AMA YPK (Yayasan Pura Kumala) Yogyakarta, pelaksanaan tugas tidak sesuai dengan standard yang seharusnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Kenyataan menunjukkan bahwa AMA YPK Yogyakarta belum dapat mencapai tujuan secara maksimal, ini berarti perlu memahami keberadaan karyawan supaya dapat ditemukan suatu kebijakan yang baik guna pencapaian tujuan. Gambaran terhadap aktivitas karyawan yang terjadi, atau fenomena yang terjadi saat ini antara lain: tugas rutin dikantor agak terbengkelai karena masih kurangnya motivasi kerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang acuh tak acuh terhadap penyelesaian pekerjaan kantor yang bersifat menunggu serta kurang adanya kemauan atau dorongan dari dalam diri karyawan atau motivasi guna meningkatkan kinerjanya.

Pemberian penghargaan/kompensasi belum menggambarkan pemerataan dan keadilan hal ini bisa dilihat pada saat jam kerja karyawan banyak mengurus kegiatan pribadi atau bisnis pribadi yang menghasilkan materi untuk menambah pemasukan/income karyawan. AMA YPK Yogyakarta yang berada di jalan nasional membuat lingkungan kerja yang kurang kondusif. Suhu udara menjadi panas, bising, polusi udara yang disebabkan oleh kendaraan bermotor. Kinerja karyawan mengalami kemunduran, hal ini ditunjukkan dengan tingkat kemampuan serta kemauan para karyawan untuk bekerja secara optimal masih kurang, misalnya kurang koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga menyebabkan kerjasama tidak berjalan dengan baik, pekerjaan yang masih bertumpuk karena tidak selesai pada waktunya. Bagi AMA YPK Yogyakarta, penelitian kinerja ini sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Notoatmojo (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Wiyono (1999) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Wiyono (1999) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya 1) penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) temperatur di tempat kerja, 3) kelembaban di tempat kerja, 4) sirkulasi udara di tempat kerja, 5) kebisingan di tempat kerja, 6) getaran mekanis di tempat kerja, 7) bau-bauan di tempat kerja, 8) tata warna di tempat kerja, 9) dekorasi di tempat kerja, 10) musik di tempat kerja, 11) keamanan di tempat kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja berasal dari kata “work motivation” yang berarti adalah suatu dorongan yang diperoleh seseorang untuk dapat mengarahkan tenaga dan pikirannya untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki orang tersebut. Motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat memberi energi

yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Sementara Robbins (2002:582) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Siagian (2002:583), motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Hasibuan (2008:583), mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur berdasarkan tingkat atau jenjang kebutuhan manusia dari Abraham Maslow yaitu Physiological Needs (kebutuhan fisik dan biologis), Safety and Security Needs (kebutuhan keselamatan dan kemanan), Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness (kebutuhan sosial), Esteem or Status Needs (kebutuhan akan penghargaan atau prestise) dan Self Actualization (aktualisasi diri)

## **Kompensasi**

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Martoyo (2007:447) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Sastrohadwiryo (2015:447) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Werther dan Davis (1996:447) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Sementara, J. Long dalam Widodo (2014:447) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang luas, maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan Dalam penelitian ini variabel kompensasi diukur berdasar pembagian bentuk kompensasi yaitu terdiri dari: Kompensasi Langsung (Gaji, Upah, Bonus, Komisi, Insentif). Kompensasi Tidak Langsung (Asuransi karyawan, Bantuan Sosial karyawan, Tunjangan-Tunjangan, Libur atau Cuti dan Dana Pensiun, dll). individual.

## **Kinerja**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sinambela, dkk (2011:11), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur sebagai acuan serta ditetapkan bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Prawirosentono 1999) Rumusan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen : (1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok, (2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Dalam penelitian ini, ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu: kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, komitmen kerja.

## **Hipotesis dan Kerangka Konsep**

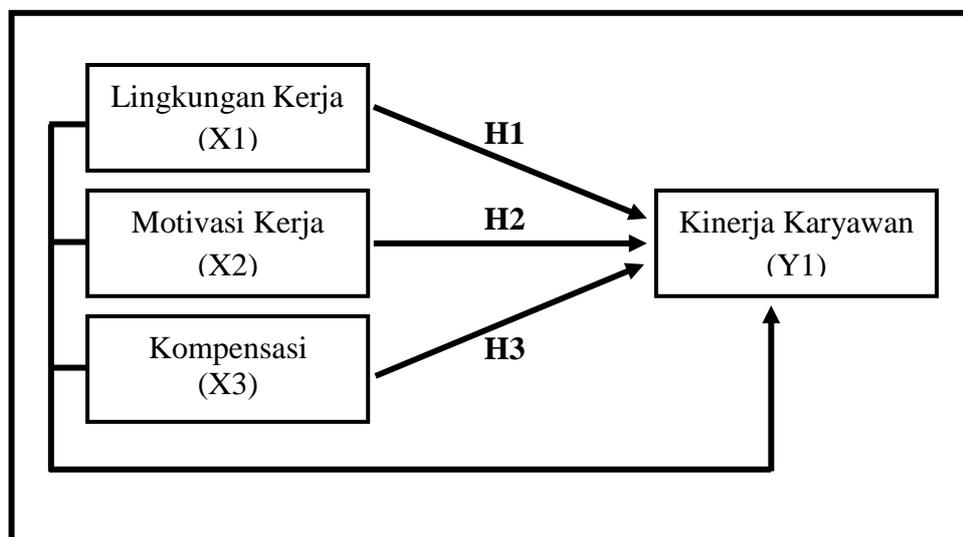
Berdasarkan kajian teoritis maka hipotesis penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah

H<sub>1</sub>: Ada Pengaruh Positif Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Akademi Manajemen Administrasi YPK

H<sub>2</sub>: Ada Pengaruh Positif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Akademi Manajemen Administrasi YPK

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Akademi Manajemen Administrasi YPK.

H<sub>4</sub>: Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Manajemen Administrasi YPK.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan metode kuantitatif, yaitu mencari hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Akademi Manajemen Administrasi YPK Karena jumlah karyawan di Akademi Manajemen Administrasi YPK hanya sedikit yaitu berjumlah 27 orang, maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan skala likert yang mempunyai lima alternatif pernyataan yaitu skala 1 – 5. Pengukuran validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan dari instrumen yang digunakan. suatu instrumen valid jika nilai r hitung  $\geq r$  tabel atau nilai sig  $< 0,05$ . Reliabilitas menunjukkan suatu pengukuran yang dan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0.6$ . Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20 (Ghozali, 2013).

## HASIL PENELITIAN

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen valid jika nilai r hitung  $\geq r$  tabel atau nilai sig  $< 0,05$ . Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ . Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan pada masing-masing indikator dari variabel mempunyai nilai *Pearson Correlation* melebihi nilai  $r_{tabel}$  (0,381)

sehingga item pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk lingkungan kerja sebesar 0,97; motivasi kerja sebesar 0,930; kompensasi sebesar 0,972 dan kinerja karyawan sebesar 0,965 karena nilai reliabilitas  $> 0,6$  sehingga semua pernyataan reliabel.

## Pengujian Hipotesis Penelitian

Analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Variabel		Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$p-value$	Ket
Bebas	Terikat				
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	0,281	4,665	0,000	diterima
Motivasi Kerja		0,415	3,548	0,002	diterima
Kompensasi Kerja		0,243	5,412	0,000	diterima
$F_{hitung}$	36,449			0,000	diterima
$R^2$	0,816				

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung 4,665 dan nilai Sig 0.000  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan, lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan karyawan (Peggy, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunung (2011); Diah (2015).

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung 3,548 dan nilai Sig 0.002  $< 0,05$ . Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan

Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung 5,412 dan nilai  $Sig$   $0.000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran bersama dalam bekerja diantara karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwianto, 2019; Poluakan, 2019.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan AMA YPK.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, Fidy, W; .(2012) .Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang Jawa Timur. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Bawono, Anton (2006). *Multivariate Analisis Dengan SPSS*, Cet. 1, Salatiga: STAIN Salatiga press.
- Bestari, Muhammad, P; .(2011).Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Indosat, Tbk Cabang Malang. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Cet.5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Y Rama Widya. R. Supomo dan Eti Nurhayati.

- Kerlinger, F. N. & Lee, H. B. (1973). *Foundation of Behavioral Research*. Victoria: Thomson Learning.
- Kidder Louise (1981). *Research Methods Instrument Social Relation*, Holt, Rinehart and Winston.
- Martoyo, Susilo (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPF.
- Mathis Robert, L., dan Jackson John H., (2006), *Human Resource Management* (Terjemahan), Edisi Kesepuluh, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2007). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Radito, Th. A (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, JBMA, Vol 3, No. 2, hal 12-25
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal Zainal; Yuswar Zainul Basri; Itjang D. Gunawan; Gatot Mardiwastito (2015). *Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi: Cara Cepat dan Mudah Menilai Kinerja dari Teori ke Praktik*. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleleng, Max dan Agus Supandi Soegoto (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan, *EMBA*, Vol 3, No. 3, hal 695- 708
- Sholihin, Moh. (2017), Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AMA YPK Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *ALBAMA*, Vol 9, No. 2, hal112-134
- Siagian, Sondang P. (2003). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (1997) *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Toko Gunung Agung.

Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja*, (Cetakan 1). Depok: RajaGrafindo.

Sugiyono (2015), *Statistika Untuk Penelitian*. Cet.26, Bandung: Penerbit Alfabeta

Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Untuk Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Cet.24, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi ke 3, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suyadi Prawirosentono (1999). *Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Wahyuni, Yuyun (2017), *Metodologi Penelitian Bisnis Bidang Kesehatan*, Yogyakarta: Fitramaya.

Widodo, Suparno Eko (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wiyono, Djoko (1999). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Teori Strategi dan Aplikasi*. Surabaya: Airlangga University Press.