

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan RSUD Sukoharjo)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Strata 1 pada
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

DANIE SULISTIYANINGRUM

B200140390

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Kasus Pada Karyawan RSUD Sukoharjo)”**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DANIE SULISTIYANINGRUM

B 200 140 390

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing


Dra. Mujiyati, M.Si

NIDN. 0610056605

HALAMAN PENGESAHAN

“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan RSUD Sukoharjo)”




Yang ditulis oleh

DANIE SULISTIYANINGRUM

B 200 140 390

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada hari kamis, 05 April 2018 Dan
dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dra. Mujiyati, M.Si ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Fauzan, SE, M.Si., Akt. ()
(Anggota I Dewan penguji)
3. Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Akt ()
(Anggota II Dewan penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Sukoharjo, 9 April 2018

Penulis



DANIE SULISTIYANINGRUM

B200140390

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan RSUD Sukoharjo)**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Sukoharjo. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di RSUD Sukoharjo dengan jumlah sampel 87 karyawan, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *convinience sampling*. Analisis data pada penelitian menggunakan bantuan SPSS. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner pada karyawan. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan regresi linier berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of motivation, compensation, leadership style, and work environment towards employee performance of regional public hospitals in Sukoharjo. Population of this study is all employees that work in regional public hospitals in Sukoharjo with 87 employees sample. Sampling technique that used in this study is convenience sampling method. Data analysis in this study is using SPSS. Data collection is using questionnaires distribution to employees. In this study, hypothesis test is using linier regression. The result of this study indicate that motivation have significant effect towards employee performance. While compensation, leadership style, and work environment do not have significant effect towards employee performance.

Keywords: motivation, compensation, leadership style, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Di era sekarang terjadi peningkatan jumlah penduduk yang semakin padat. Persaingan dunia kerja juga disebabkan oleh kepadatan jumlah penduduk yang terus meningkat. Bangsa Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat padat, sehingga memberikan potensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan upaya pemerintah memberikan sarana produktivitas yang memadai untuk tenaga kerja.

Salah satu sarana yang diselenggarakan oleh pemerintah yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan suatu tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Rahman (2015) mengemukakan bahwa keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan berkualitas. Dalam rumah sakit dapat terjadi peningkatan dan penurunan mutu pelayanan.

Pelayanan kesehatan yang buruk menjadi masalah terpenting untuk setiap rumah sakit di negara Indonesia. Era sekarang banyak masalah yang ditimbulkan dalam pelayanan di rumah sakit seperti pelayanan kamar pasien yang kurang nyaman, pelayanan alat medis kurang memadai, keterlambatan pelayanan, dan lain-lain. Masyarakat sekarang dapat menyalurkan keluhan dengan mudah dan cepat menggunakan media sosial. Hal ini akan mudah menimbulkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Masalah pelayanan kesehatan yang terus memburuk berakibat menurunkan tingkat kinerja rumah sakit.

Untuk mengatasi masalah tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, kreatif, dan inovatif. Di samping itu diharapkan mampu menghadapi kemajuan teknologi sekarang dan masa mendatang. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Perkembangan kinerja dapat meningkat apabila didukung oleh adanya karyawan yang memiliki keahlian, kreatif, inovatif serta dapat mengikuti kemajuan teknologi yang semakin canggih.

Mangkunegara (2004 : 47) dalam Lourensius (2016) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan atau penurunan, sehingga menjadi tugas organisasi untuk mengantisipasi penurunan tersebut. Mardijanto (2015) mengemukakan bahwa dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan evaluasi kinerja karyawan serta serangkaian perbaikan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi motivasi dan lingkungan kerja dari penelitian Kurniasih (2014). Adapun faktor lain meliputi kompensasi dan gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh penelitian Mardijanto (2015).

Mangkunegara (2009: 184) dalam Setiawan (2013) Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Tim manajer diharapkan memahami kebutuhan yang diinginkan dan menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan untuk karyawan.

Hasibuan (2006) dalam Mardijanto (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga salah satu faktor penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan ada kemungkinan untuk mendapatkan kompensasi sebagai imbalan jasa.

Gaya kepemimpinan juga salah satu bagian penting bagi kemajuan organisasi. Mardijanto (2015) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan suatu tingkah laku dari seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Karyawan membutuhkan seorang pemimpin dikarenakan adanya keterbatasan dan kelebihan dalam berperilaku dan bekerja.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kemajuan karyawan. Komarudin (2001) dalam Insan (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Kurniasih (2014), perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah penambahan kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Selanjutnya terdapat perbedaan di objek penelitiannya, objek penelitian sebelumnya berada di rumah sakit Islam Banjarnegara sedangkan penelitian ini berada di RSUD Sukoharjo.

2. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja aktif di RSUD Sukoharjo. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*, dimana sampel yang diambil berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Berdasarkan data dari RSUD Sukoharjo tahun 2017 tercatat populasi karyawan sebanyak 694 sebagai karyawan aktif. Oleh karena itu jumlah sampel untuk penelitian dengan margin eror sebesar 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$
$$n = \frac{694}{1+694(0,1)^2}$$
$$n = 87,4$$

Berdasarkan jumlah perhitungan diatas, jumlah sampel adalah 87,4 dan untuk memudahkan perhitungan maka dilakukan pembulatan menjadi 87, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner beserta petunjuk pengisian diberikan kepada responden. Menurut Arikunto (2013 : 194) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>p value</i>	Keterangan
Unstandardized Residual	1,104	0,174	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil perhitungan *Kolmogorov-Smirrov* menunjukkan bahwa nilai signifikannya (*p value*) sebesar $0,174 > 0,05$. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan sebaran data penelitian terdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi	0,870	1,150	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0,823	1,215	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,921	1,086	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan	0,840	1,191	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinier dalam model regresi, sehingga disimpulkan memenuhi syarat analisis regresi.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Motivasi	0,118	1,154	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,654	1,207	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,219	1,104	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,681	1,160	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansinya (*p value*) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kesimpulan
Motivasi	4,945	1,663	0,000	H1 Diterima
Kompensasi	0,219	1,663	0,827	H2 Ditolak
Gaya Kepemimpinan	-0,928	1,663	0,356	H3 Ditolak
Lingkungan Kerja	0,903	1,663	0,903	H4 Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel 4 dapat diketahui bahwa:

Pada variabel Motivasi menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 5% dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,945 > 1,663$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pada variabel kompensasi menunjukkan nilai sig sebesar 0,827 lebih besar dari 5% dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,219 < 1,663$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) yang artinya Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pada variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai sig sebesar 0,356 lebih besar dari 5% dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-0,928 < 1,663$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) yang artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai sig sebesar 0,903 lebih besar dari 5% dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $0,903 < 1,663$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) yang artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} (4,945) $>$ t_{tabel} (1,663) dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_1 diterima yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Sukoharjo menunjukkan bahwa semakin tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan, seperti adanya kebutuhan yang layak, timbulnya rasa aman dalam bekerja, terjalin hubungan yang baik antara masing-masing karyawan, dan adanya penyelesaian tugas yang berat dengan maksimal maka dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dari faktor dalam maupun faktor luar karyawan apabila terpenuhi dan tercukupi dengan baik dapat memberikan peningkatan produktivitas karyawan. Hasil sesuai dengan penelitian Kurniasih (2014), Marpaung, dkk (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} (0,219) < t_{tabel} (1,663)$ dengan nilai sig. sebesar $0,827 > 0,05$. Berarti H_2 ditolak yang artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Sukoharjo menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan untuk karyawan RSUD belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Seperti gaji, tunjangan, penghargaan, dan insentif tidak sesuai yang diharapkan karyawan. Selain itu dapat juga dipengaruhi karyawan yang belum memprioritaskan kompensasi sebagai imbalan atas hasil kerjanya. Dalam penelitian ini sesuai atau tidaknya kompensasi yang diberikan tidak memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hasil ini sesuai dengan penelitian Parerung, dkk (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} (-0,928) < t_{tabel} (1,663)$ dengan nilai sig. sebesar $0,356 > 0,05$. Berarti H_3 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Sukoharjo menunjukkan bahwa pimpinan yang memberikan pengarahan dengan baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kurangnya komunikasi antara pimpinan terhadap karyawan, kurang menempatkan diri sesuai situasi, belum mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, tingkat kedisiplinan pimpinan yang rendah, dan kurangnya sikap tegas dalam memberikan perintah pada bawahan. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai

dengan penelitian Setiyono (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} (0,903) < t_{tabel} (1,663)$ dengan nilai sig. sebesar $0,903 > 0,05$. Berarti H_4 ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Sukoharjo menunjukkan bahwa belum adanya lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan. Adapun faktor lingkungan kerja belum baik seperti, peralatan yang belum lengkap, kebersihan yang kurang terjaga dengan baik, dan belum terjamin keamanannya. Selain itu dapat juga dipengaruhi dari karyawan yang kurang memperhatikan seluruh lingkungan kerja di RSUD Sukoharjo. Dalam penelitian ini baik atau buruk lingkungan kerja belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sindati (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sukoharjo.

4.2 Saran

Bagi peneliti berikutnya diharapkan memperluas sampel serta menambah cakupan atau variabel penelitian tidak hanya motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dan lebih maksimal, Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol

agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. dan Suyati, Sri. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ariyani, Rita Ivana. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*. Yogyakarta : Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit, Vol 5.
- Aulia, Rahmatina dan Sasmita, J. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Siak*. Riau : Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Bangun, Wilson. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Difayoga, Rama. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang)*. Semarang : Diponegoro Journal Of Management Vol 4. ISSN (Online): 2337-3792.
- Fauzen, A. Musadieg, M. A dan Mukzam, M. D. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan AJB BUMIPUTERA kantor cabang celaket malang)*. Malang : Jurnal Administrasi Bisnis Vol 9.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5”*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Insan, Pribadi Darmawan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang)*. Semarang : Diponegoro Journal Of Management Vol 5. ISSN (Online) : 2337-3792.

- Istikomah, Asih Nor. 2014. *Pengaruh Keterampilan Kerja Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum)*. Universitas Diponegoro : Diponegoro Journal Of Social And Politic.
- Juliandin, Tiffany. Senen, Syamsul Hadi dan Sumiyati. 2016. *Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang*. Universitas Pendidikan Indonesia : Journal of Business Management Education Volume 1.
- Kreitner, Robert. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kurniasih, Nur Ratrih. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara*. Semarang : Management Analysis Journal ISSN : 2252-6552.
- Lourensius, Nerys. 2016. *Pengaruh Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta : JBMA – Vol. III ISSN : 2252-5483
- Mardijanto, Said. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Utama Husada Ambulu Jember*. Jember : JRMB, Vol 10.
- Marpaung, Iga Mawarni. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. Malang : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 15.
- Nisyak, Ila Rohmatun dan Trijonowati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 5. ISSN : 2461-0593.
- Parerung, Arfindy. Peggy A Adolfina. Mekel. 2014. *Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Manado : Jurnal EMBA Vol 2. ISSN 2303-1174.
- Posuma, O. Christilia. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*. Manado : Jurnal Emba ISSN : 2303-1174

- Rachmawati, Fitri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Keterampilan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya : Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Volume 3.
- Rahman, Albert Wibi. 2015. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru*. Pekanbaru : Jom FEKON Vol. 2
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Surabaya : Jurnal Ilmu Manajemen Vol 4.
- Setiyono. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi*. Malang : EKSIS Vol 12. ISSN 2549-6018.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*. Madiun : Jurnal JIBEKA Volume 9.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba 4.
- Utomo, Sulistyio Budi. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*. Surabaya : Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik. ISSN 1829-9857.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.