

Analisis Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri

Asa Karina¹, Edy Suwasono², Sumarji³

¹RSGM IIK Bhakti Wiyata

²Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

³Magister Agribisnis Universitas Islam Kediri

¹email korespondensi: asa.karina0205@gmail.com, ²email: suwasonoedy@gmail.com

³email: profsumarji@uniska-kediri.ac.id

Abstract

In the current era of globalization, there is increasing public demand for dental and oral health services. Along with the increasing demand for dental and oral health services, many new hospitals are present, as well as with the increasing demand for medical personnel, especially dentists. The large number of hospitals present encourage consumers to be selective in choosing health services with good quality. This problem causes competition among health service providers. For this reason, companies are required to carry out dynamic changes, so that they can remain competitive and survive with other companies. One of the strategies that must be carried out by the company is to pay attention to its human resources. Human resources play a very important role for the company, because human resources are a driving force in the company's activities in order to achieve the strategic goals planned beforehand. Coupled with a decrease in the number of patient visits in the last 7 months. Human resources are the main key in solving this problem.

This research is a quantitative research. The population used was permanent dentists and the sample used was total sampling (all populations were sampled), totaling 58 permanent dentists. This research was analyzed using SPSS 25. The results of this research are 1) Motivation, competence, work environment and job satisfaction simultaneously influences dentist performance 2) Motivation partially influences dentist performance 3) Competence partially influences dentist performance 4) Work environment partially influences dentist performance 5) Job satisfaction partially influences dentist performance.

Key Words : Motivation, Competence, Work environment, Job satisfaction and Dentist Performane

A. Latar Belakang Teoritis

Begitu banyak tuntutan dari masyarakat terhadap pelayanan kesehatan gigi dan mulut (Gilut) meningkat di era globalisasi. Beberapa rumah sakit baru bermunculan seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga medis, khususnya dokter gigi, serta pelayanan terhadap kesehatan gigi dan mulut (gilut). Semakin banyak rumah sakit di daerah tersebut membuat pasien pilih-pilih dalam perawatan medis berkualitas tinggi. Persaingan di antara penyedia layanan kesehatan adalah hasil dari masalah ini. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan penyesuaian dinamis untuk mempertahankan daya saing dan kelangsungan hidup mereka di pasar.

Berfokus pada sumber daya manusia perusahaan adalah salah satu taktik yang harus diterapkan. Menjadi kekuatan pendorong di belakang operasi perusahaan dan sarana untuk mencapai tujuan strategis yang dimaksud, sumberdaya manusia sangat penting bagi perusahaan.

Kinerja dihasilkan oleh sumber daya manusia sebagai hasil yang diharapkan

perusahaan atau institusi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan menghasilkan *output* perusahaan atau institusi yang baik dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan atau institusi. Tujuan perusahaan atau institusi harus dicapai oleh SDM, oleh karena itu SDM harus memberikan bisa berkontribusi kerja yang maksimal. Sumber daya manusia (SDM) harus dikerahkan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal (Wibowo dalam Felinda, 2016).

Menurut Kasmir pada tahun 2016, ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu diantaranya keterampilan dan kemampuan, pengetahuan (*knowledge*), desain kerja, kepribadian karyawan, motivasi karyawan, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Faktor tambahan meliputi budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan fisik tempat kerja, loyalitas karyawan, komitmen karyawan dan disiplin kerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2011), kompetensi, dukungan organisasi, dan dukungan manajerial merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti berhasil mendapatkan fakta kelemahan pada penerapan tanggung jawab kepegawaian, diantaranya beberapa dokter dan beberapa dosen Fakultas Kedokteran Gigi RSGM IIK Bhakta (FKG IIK Bhakta) yang merupakan lulusan program S1 program profesi kedokteran gigi (drg) untuk mendampingi mahasiswa profesi (koas), padahal hal tersebut bertentangan dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemendikbud Ristek) Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 18. Berikut ini penulis menampilkan data banyaknya dokter gigi di RSGM IIK Bhakta Kediri sesuai dengan pendidikan terakhir dokter gigi tetap:

Data Pendidikan terakhir dokter gigitetap

Pendidikan (Lulusan)	Jumlah	Persentase (%)
Dokter Gigi Spesialis (drg. Sp.)	6	10.34 %
Dokter Gigi (S2)	24	41.38 %
Dokter Gigi (S1)	28	48.28 %
Total	58	100 %

Kemampuan dosen dokter gigi bergelar sarjana untuk menangani kasus khusus pasien RSGM IIK Bhakta, masalah ini juga membatasi jumlah konten atau informasi teknis yang dapat diajarkan kepada mahasiswa, ini mengakibatkan turunnya dan kurang idealnya kinerja dokter dan dosen dalam pelayanannya kepada pasien dan mahasiswa. Jumlah pasien yang berkunjung menurun, terutama selama tujuh bulan terakhir, karena penurunan kinerja dokter gigi. Kinerja berdampak besar pada jumlah pasien yang datang ke RSGM IIK Bhakta. Berikut penulis menampilkan data jumlah pasien RSGM IIK Bhakta Bulan Maret-September 2022:

Jumlah Kunjungan Pasien Bulan Maret-September 2022

Bulandan Tahun	Jumlah Kunjungan Pasien	Persentase Penurunan atau Kenaikan (%)
Maret 2022	812	-
April 2022	984	+21.18 %
Mei 2022	730	-25.81 %
Juni 2022	1.246	+70.68 %
Juli 2022	1.295	+3.93 %
Agust 2022	992	-23.40 %
Sept 2022	914	-7.86 %

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri. (H3): Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri. (H4): Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri. (H5): Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*Causal comparative research*). Penelitian kausal komparatif adalah jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014).

Populasi pada penelitian ini adalah dokter gigi tetap di Rumah sakit gigi dan mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri yang berjumlah 58 orang dokter gigi. Peneliti menggunakan teknik *total sampling*. Teknik *total sampling*

adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel digunakan jika jumlah populasi dibawah 100. Sampel yang digunakan sebagai penelitian ini sebanyak 58 dokter gigi di RSGM IIK Bhakta Kediri (Sugiyono, 2014). Dan juga penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.

C. Hasil dan Pembahasan

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan dan akan diteliti dalam penelitian.

Hipotesis 1: Dari hasil uji F diketahui pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta karena memiliki nilai sig. 0.000 atau sama dengan sig. < 0,05 sehingga hipotesis 1 diterima. Dapat ditarik kesimpulan Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta. Kesimpulannya apabila dokter gigi memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, kompetensi yang baik, lingkungan kerja yang mendukung dan masing-masing dokter gigi memiliki kepuasan terhadap RSGM IIK Bhakta, maka kinerja dokter gigi yang baik dan maksimal pun akan tercapai. Hal ini berarti seluruh aspek yang diteliti oleh peneliti sudah cukup baik, hanya perlu ditingkatkan kembali.

Hipotesis 2: Dari hasil uji t diketahui pengaruh Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta karena memiliki nilai sig. 0.000 atau sama dengan sig. < 0,05 sehingga hipotesis 2 diterima. Dapat ditarik kesimpulan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta. Kesimpulannya motivasi dapat mempengaruhi kinerja dokter gigi di RSGM IIK Bhakta. Kebutuhan fisiologis (gaji dan tunjangan), kebutuhan rasa aman (BPJS kesehatan dan jaminan hari tua) dan kebutuhan sosial (interaksi dan kerja sama antar dokter gigi), penghargaan (penghargaan bagi bawahan yang berprestasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik), aktualisasi diri (member kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja dokter gigi)

sudah cukup baik dipenuhi oleh institusi. Jika hal-hal dasar ini sudah terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja dokter gigi di RSGM IIK Bhakta. Ada baiknya kebutuhan dasar ini bisa ditingkatkan kembali agar motivasi dokter gigi semakin meningkat, sehingga kinerja dokter gigi akan lebih baik lagi. Ada baiknya dokter gigi didukung untuk mengurus jabatan fungsional, sehingga dapat meningkatkan tunjangan bagi dokter gigi.

Hipotesis 3: Dari hasil uji t diketahui pengaruh Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta karena memiliki nilai sig. 0.000 atau sama dengan sig. < 0,05 sehingga hipotesis 3 diterima. Dapat ditarik kesimpulan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta. Kesimpulannya kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dokter gigi di RSGM IIK Bhakta. Kemampuan intelektual yang dipunyai dokter gigi di RSGM IIK Bhakta sudah cukup baik untuk menunjang kinerja dokter gigi, hal ini disebabkan oleh banyaknya dokter gigi lulusan S2 dan spesialis dibandingkan dengan dokter gigi lulusan S1. Jika kompetensi dokter gigi sudah cukup baik maka dapat meningkatkan kinerja dokter gigi di RSGM IIK Bhakta. Apabila dokter gigi lulusan S1 bisa mendapatkan beasiswa dari institusi untuk melanjutkan studi ke jenjang S2 maupun spesialis dan dokter gigi lulusan S2 maupun spesialis bisa mendapatkan beasiswa dari institusi untuk melanjutkan studi ke jenjang S3, maka dapat meningkatkan kinerja dokter gigi lebih baik lagi.

Hipotesis 4: Dari hasil uji t diketahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta karena memiliki nilai sig. 0.002 atau sama dengan sig. < 0,05 sehingga hipotesis 4 diterima. Dapat ditarik kesimpulan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta. Kesimpulannya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dokter gigi di (RSGM IIK Bhakta. Untuk ketersediaan sarana dan prasarana, kebersihan, keterlibatan akreditasi dan diberikan pelatihan untuk menunjang pelayanan di RSGM IIK Bhakta sudah cukup baik. Akan

lebih baik jika sarana prasarana dan kebersihan RSGM IIK Bhakta dapat ditingkatkan kembali, agar kinerja dokter gigi menjadi lebih baik dan pelayanan gigi dan mulut di RSGM IIK Bhakta menjadi lebih baik lagi.

Hipotesis 5: Dari hasil uji t diketahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta karena memiliki nilai sig. 0.000 atau sama dengan sig. < 0,05 sehingga hipotesis 5 diterima. Dapat ditarik kesimpulan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada RSGM IIK Bhakta. Dari hasil penelitian dokter gigi di RSGM IIK Bhakta cukup puas dengan pekerjaannya. Akan lebih baik jika rasio dokter gigi dan pasien yang masih belum ideal bisa di idealkan agar, jika hal ini sudah terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja dokter gigi di RSGM IIK Bhakta. Beban kerja di RSGM IIK Bhakta yang dirasa tidak rasional antara jumlah pasien dan jumlah dokter gigi yang ada menyebabkan 1 orang dokter gigi menangani begitu banyak pasien, sehingga beban kerja bertambah. Apabila beban kerja bertambah, ada beberapa dokter gigi yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya (*resign*). Apabila ada dokter gigi yang *resign*, tentu saja akan menambah beban kerja rekan sejawatnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut : (1) Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri, sehingga hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima. (2) Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri, sehingga hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima. (3) Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri, sehingga hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima. (4) Pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri, sehingga hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima. (5) Pengujian hipotesis kelima menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri, sehingga hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima.

E. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut : (1) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri diharapkan dapat meningkatkan motivasi dengan meningkatkan gaji, tunjangan dan disupport untuk jabatan fungsional agar meningkatkan kinerja dokter gigi. (2) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dokter giginya dengan menambah pelatihan-pelatihan yang ada untuk menunjang kinerja dokter gigi menjadi lebih baik lagi. (3) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja dokter gigi sesuai, yaitu dengan jalan menambah fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan di RSGM IIK Bhakta, kebersihan ditingkatkan lagi dan semua dokter gigi dilibatkan dalam akreditasi RSGM IIK Bhakta. (4) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri diharapkan untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja dokter giginya dengan jalan mengurangi beban kerja dokter giginya dengan cara menambah dokter gigi agar beban kerja dokter gigi bisa ideal.

Harapan Ke Eksternal

Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut

Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM IIK Bhakta) Kediri siap menerima saran dan kritik untuk memberikan “*excellent service*” kepada pasien.

E. Referensi

- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ardiana. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 42-55.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2. BPFPE.
- Azhiim, Rays. 2020. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 9, No.1, 2020.
- Damayanti, R., A. Hanafi, dan A. Cahyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan XV*(2): 75-86.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS* 25 Edisi Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halim, J. dan F. Andreani. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA* 5(1): 1-8.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Sepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hoke, S. V., B. Tewel, dan J.S.B Sumaraw. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 6(1): 1-10.
- Irwan, Andi., Ismail, Azhary., Lathif, Nurdin., A., Zulqadri Putra Pradana. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEBM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 9, Issue 2.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lestary, Lita dan Harmon, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Volume 3, No. 2. Agustus 2017.
- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011, December 28). A Study of Work Environment and Employees' Performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227-13232.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*, Cetakan kesembilan, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Posuma, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA* 1(4): 646-656.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S. P. (2006). PERILAKU ORGANISASI (Edisi Kese). PT INDEKS. Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 76- 89.
- Sari, E. K., M. M. Minarsih, dan E. Gagah. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD.BKK Dempet Kabupaten Demak). *Journal Of Management* 2(2): 1-21.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Subakti, A.G. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review* 4(2): 596-606.
- Sugiyono. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi Pertama. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT Raja Grafindo Parsada. Depok.
- Widiasworo, L. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Indonesia